



令和3年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例

令和3年11月30日

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○		○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社アイエンター	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	236名
事業概要	システムソリューション、クラウドインテグレーション、先端技術研究開発、マリンテック、RPA、クリエイティブ、デジタルマーケティング、自社プロダクト商品の開発・運営・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	236名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2015年からテレワークは行っており、2020年3月から新型コロナウイルスの影響で全社員完全在宅とした。

テレワークの概要・特徴

- 完全在宅勤務制度(年次問わず誰でも在宅勤務が可能。現在は出社か在宅かは社員の完全希望制をとっている)
- 北見テレワーク制度(北見市に住居一体型のサテライトオフィスがあり希望者は北見のオフィスで生活しながら勤務することが可能※コロナのため一時的に中止している)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 場所を問わず優秀な人材を採用することができる
- 移動時間がなくなり作業効率アップ
- 通勤時間がなくなり社員のプライベートな時間が増えた
- 海外や地方出身の社員が地元に戻って働くケースが増加
- テレワークに関する事で自治体からの問い合わせが増えた
- 電子契約の導入
- 勤怠管理システムの導入
- 移動費や賃料などのコスト削減

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○					○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社INAP Vision	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	20名
事業概要	CXコンサルティング事業／CXシステム開発事業／ICTシステムインフラ・クラウド事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	全社員
テレワーク対象者	全社員
実施者数	13名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年3月の設立当初より、育児や介護と仕事の両立のためにテレワークを導入していたが、新型コロナウイルスの影響から、テレワーク制度を本格導入し、テレワークの対象者を拡大、推奨してきた。
- 2020年には清算期間3カ月のフレックスタイム制を導入し、ワークライフバランスの取れた多様で柔軟な働き方が可能となった。
- また、あらゆる業務の電子化を行い、ペーパーレス化されたことで、これまで以上にテレワークを行いやすい環境を整えた。現在では約9割の社員がテレワークを行っている。

テレワークの概要・特徴

【概要】

- 現地作業が業務である社員以外の全社員を対象とし、可能な限りテレワークを行うよう推奨。
- 所定労働日数の3分の2以上テレワークを行った場合にはテレワーク手当を支給する。
- テレワークを行ううえで、コミュニケーション不足が一番の問題点であると考えているため、その問題を解決し、スムーズに業務が行えるよう整備した。

【特徴】

- 清算期間3カ月のフレックスタイム制を導入した。
- バーチャルオフィス、コミュニケーションツールの導入。
- 電子帳簿保管法に対応させ、契約書等のやり取りや保管を電子化し、ペーパーレス化した。
- ライトニングトーク(LT)を定期的に行い、スキルアップとコミュニケーションの場を設けた。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした効果】

- 残業時間が減少し、これまで以上にワークライフバランスのとれた充実した生活ができているとの声やテレワークで通勤時間がなくなったため、時間に余裕ができたとの声が上がっている。
- テレワークが増えたことによる交通費や接待費の削減、ペーパーレス化による備品コストの削減。
- 経費が削減された分、テレワーク手当や、特別手当の増額、業務の電子化整備のための設備投資を行うことができた。
- 業務の電子化により、完全テレワークが可能となったため、居住地を選ばなくなったことで、遠方や地方に住む社員を雇用することが可能になった。1度も対面せずに、面談や雇用契約を行い、沖縄や福岡在住の社員も雇用している。
- 通勤が難しい高齢者や障害のある求職者を採用可能になった。本年、通勤が難しい61歳の社員を新規採用した。
- テレワーク環境が整ったことで、台風などで交通障害が起こったとしても通常勤務を行うことが可能になった。

【コミュニケーション面での効果】

- バーチャルオフィスを活用することで、会社と同様に対面のように気軽に会話や会議を行えるようになった。
- コミュニケーションツールのMOCHIP(弊社開発)を活用し、非対面になったことで交流出来なくなった同僚とも交流しやすくなった。また、従来よりも気軽にコミュニケーションが取れるため他部署との関わりが増加し、コミュニケーションが活発化した。
- ライトニングトーク(LT)をプレゼン形式で定期的に行うことで、個人のスキルアップになるうえ、部署を超えたコミュニケーションのきっかけとなった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社アイネックス	本社所在地	秋田県
業種	卸売業、小売業	総従業員数	121名
事業概要	DX推進事業と空間コーディネート事業でビジネス環境づくりのお手伝いをしています。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	倉庫業務従事者及び小売店舗スタッフを除く全社員
実施者数	90名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020/08 【経営意思決定】役員会にてテレワーク推進を決定
- 2020/11 【現状確認】全社員事前アンケート実施
- 2020/12 【全社員一体化】実施に向けて全社員キックオフ総会
- 2021/03 【プレスタート・トライアル】事前準備が整った部署より順次テレワーク開始
- 2021/05 【効果測定・課題確認】全社員の一回以上のテレワーク実施を確認して事後アンケートを実施
- 2021/05 【本格運用】まずは週一回以上を目安に本格運用開始

テレワークの概要・特徴

- テレワーク実践は可能な限り多くの社員に経験させ、社内での生産性向上、社員のワークライフバランスの向上を図るため、社員アンケートなども織り交ぜながら一人一人から課題と解決案を広く集め、双方向協議の上解決していくスタイルで進行。
- また、地方ならではのメリット、デメリットも把握し、最終的に、秋田県内のテレワーク推進をお手伝い出来るように、まずは自社で実践して課題や問題点の把握、解決方法を見つけ、そして県内他企業様の相談にのって提案出来るようになることを目指した。
- また地方ならではの、通勤に自家用車を使う社員がほとんどなのでガソリン消費を減らしSDGs推進にもエネルギーに関する貢献が出来るものと捉え、企業の持続性を維持するための包括的な戦略の一つと位置づけた。
- 弊社特徴として、社員への負担を極力なくすよう別途定めたテレワーク規定に、自宅等で必要となる機器等を全て貸出しすることとし、新たにテレワーク手当も創設した。
- 併せて、各種ツールを使っの社員間コミュニケーションに支障が出ないよう教育訓練を行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 総合的な生産性向上度合いについてはもう少し継続してから精査したいと思うが、一人当たりの月平均残業時間はテレワーク開始前と比較して約15%低減、そして現状テレワークを要因とする売上高等の減少は見られず、順調に推移している。
- そのままの課題として、テレワーク環境におけるIT機器等の利用に技術的な不安を抱える社員が多かったが、事前の研修などを通して払拭。「チャット」については、普段通常勤務においてほぼ使う事が無かった(必要が無かった)が、今回のテレワークにおいて顕著に技術の向上が見られ、有用なコミュニケーションツールとして弊社内で確立させることが出来た。
- カウンター方式における複写機の料金比較では月平均で約9%の削減。また、コロナ下で比較検討には注意が必要だが、目的にもあげたSDGsへの貢献としてガソリン代を含む車両にかかる経費は、単純比較で開始前と比べ約15%の削減となっている。
- 想定効果として、冬期の通勤(運転)は社員も毎年のもので慣れてはいない、特に降雪が始まる12月頃、及び積雪が溶けきる3月下旬頃などはその他の季節より事故率が高く、これらの危険がテレワークにより多少なりとも回避できることは、従業員満足度と事業継続へ大きく貢献するものであると思われる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○			○		○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社AXSEED	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	82名
事業概要	SPPM(クラウドサービス)の開発/構築/管理/運用 業務支援サービス、業務コミュニケーションアプリの開発/構築/管理/運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	経営企画部 管理課
テレワーク対象者	全社員
実施者数	82名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス対策として2020年2月から在宅勤務が社内で一気に加速。緊急事態宣言期間中は、原則出社禁止とし、社員の健康を守り安心して業務出来る環境整備を行った。
- 緊急事態宣言解除後は、出社制限を緩和したものの、在宅勤務を選択する社員が多く、社員の1割程度がおおむね週1回の頻度で出社。

テレワークの概要・特徴

- オフィス勤務以外(主に自宅)を就業場所とする働き方。通勤時間の削減、移動による身体的負担の軽減や新型コロナウイルスの感染予防対策が図れ、時間の有効活用ができる。
- Slackなど活用し、在宅でもコミュニケーションの活性化を行う。
- 採用面接もオンラインで実施、全国から優秀な人材の確保を実現。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤にかかる時間や労力を削減し、時間を有効的に活用。
- 在宅勤務のため、今まで支給していた定期券を廃止し、都度精算に変更したことによる経費削減。
- オフィスへの出社頻度が減り、全社員分の座席を確保する必要がなくなったため、最低限の業務ができるスペースのオフィスへ引っ越しを行い、家賃、光熱費等の大幅な費用削減に寄与。
- 今まで通勤のためにオフィス近辺に住んでいた社員が、出社頻度が減ったことにより、住居内の充実を求め、都心から離れた場所へ引っ越ししたりするなどワークライフバランスにも大きく影響を与えている。
- BCPの観点より、万が一の大規模災害や、台風・大雪など出社が困難なときでも在宅勤務で対応可能。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○			○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社アグレックス	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	3,844名
事業概要	BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)、SS(ソフトウェアソリューション)、SI(システムインテグレーション)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程、テレワーク規程運用ガイドライン
テレワーク担当部署	企画本部 人事部
テレワーク対象者	一般社員
実施者数	2,130名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年4月1日より導入。
- きっかけは働き方改革だが、当初はテレワークを実施できる回数は限られていた。
- 拡大の大きなきっかけはコロナ対策で、導入当初に設けられていた「テレワークと時間年休の併用不可」等の制限がなくなり、徐々に「オンラインで会議・面談するのが当たり前」という風土に変わってきた。

テレワークの概要・特徴

- 社内いずれかの事業所・顧客常駐先勤務を「オフィスワーク」、個人の居室・社外の施設での勤務を「テレワーク」と定義している。
- 「テレワーク」を更に自宅での勤務を「在宅勤務」と、社外のサテライトオフィスなどでの勤務を「モバイル勤務」に分けて活用している。
- 半日単位や時間単位の年次有給休暇との組み合わせも可能としており、2021年10月からは、トライアル期間を経て勤務時間振替制度を導入。(所定労働時間を満たせば、在宅勤務中に育児・介護が理由で勤務中断した分を、勤務開始前後に振替えることが可能)
- スライドワーク(時差勤務制度)もテレワーク勤務(在宅勤務・モバイル勤務)と組み合わせが可能なため、柔軟な働き方が更に進んだ。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 「会社にいるのが当たり前」ではなくなり、半分以上の社員が在宅勤務を実施するようになり、オフィスを改装して個室や自由に利用できる席を増やした。ソーシャルディスタンスを保てる安心感と、フリーアドレスにより日々好きな空間で働けるといいうリフレッシュ効果があった。
- 会社全体で在宅勤務を積極的に推進することにより、実施している社員にとっては通勤の煩わしさが減り、通勤時間分のプライベート時間も増え、おかげで家族との時間も増え、プライベートが充実するようになった。
- テレワークを積極的に勧める企業として、採用活動に効果があった。
- コロナ禍の感染予防対策として、社員の安心安全を担保することができている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○		○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	ARM Tokyo Branch (アザーブ・リソースマネジメント)	本社所在地	東京都
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	総従業員数	12名
事業概要	国内外のコミュニティ調査とビッグデータ解析を通じた、都市設計のコンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	東京支店
テレワーク対象者	対象組織(東京支店)に属する全社員
実施者数	12名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社の取引先は、国内4拠点の近隣のほか、国内外に点在していることから、テレワークは、勤務拠点への出勤と国内外への出張との効率的な両立手法であった。

- 2017年7月、夏期の省エネルギー化推進を目的に、出張移動中にも業務できる仕組みとしてテレワークを開始。
- 2017年のクリスマス休暇より、休業日とは別に、勤務拠点に出勤不要な日を設定し、休暇とワーキングをフレキシブル化したワーケーションスタイルを導入。
- 2020年4月、新型コロナウイルス感染症対策として、日本国内の勤務拠点(東京・静岡・神戸・福岡)を全廃。旧勤務拠点のインフラは引き続き業務に活用可能。

テレワークの概要・特徴

- 弊社の勤務拠点の廃止は、完全に施設を閉鎖するのではなく、従前の勤務拠点に残るインフラを業務で活用できるように再整備したのが特徴で、その結果、アドレスフリーな働き方を可能とした。ただし将来的には施設の閉鎖あるいは縮小化する代わりに拠点を増やし点在化させることも検討しており、コワーキングスペース等との連携も視野に入れている。
- テレワーク移行における主要な課題は、「セキュリティを含む情報インフラの整備」「従業員の通勤経費と出張費の法的な取り扱い」「モチベーションと満足度の持続」であった。特に、「オフィスに人が集まらなくなる」方法として、個人が占有するスペースの全廃、書類の電子化、従業員における通勤手当・出張実費精算・その他の旅行の区分をなくしたうえで業務実績につながる旅費の実費精算分を通算平均して通勤手当とみなし算定(※)、を徹底した。※拠点廃止後、国外滞在期間が4泊を超えるものは旅費から除外、4泊以下で旅費を実費精算する場合は国内の旅費分のみを通勤手当にみなし算定。
- 2021年4月から米国本社の日本部門(東京支店)となり、業務用スマートフォンへのSignalアプリの導入や、米国内の通話・SMSがすべて無料でできるようになるなど、コミュニケーションツールの改善も継続して行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 「オフィスに人が集まらなくなる」方法の徹底の結果、弊社4拠点にかかる消費電力量が、勤務拠点時代と比較して最大64%削減できた。弊社のテレワークは旅行中の業務から始まったこともあり、在宅でないテレワークが多い。
- 勤務拠点への出勤が不要となったことから、通勤時間から解放された、時間帯・場所を問わず(在宅での仕事も、旅行中の仕事も、育児や介護と並行した仕事も、可能)フレキシブルに仕事ができるようになった、従業員の日本国外での業務も可能となった、など、ワーク・ライフバランスの向上に寄与したことが従業員の評価から得られた。従業員一人ひとりのインプットの多様化につながり業務における視点も多角化し、従業員の所在が国境を越えたことで従来は日本国内にほぼ限定されていた弊社の業務範囲拡大にもつながった。従業員の採用や業務委託契約において国外の人材も選択肢として加わったことをも意味しており、調査業務の延長で言語や習慣、時事情報の把握も課題となった。
- コロナ禍でオンラインミーティングが普及し、「リモート」の意味する世間の認知が「テキスト(活字の文字)データの送受信」から「テレビ電話」にイメージシフトしたことで、インタビュー調査において対面以外の選択肢が生み出され、スケジューリングの改善と業務成果の向上につながっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	あすか製薬株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	858名
事業概要	医薬品、医薬部外品、食品および医療機器等の製造・販売ならびに輸出入		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	工場現業職を除く全職種
実施者数	672名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年4月より就業の機会を広げる目的で、治療と仕事の両立および育児介護により就業が困難な従業員を対象に5日/月を上限に在宅勤務制度を導入。
- 2020年2月に新型コロナウイルス感染症蔓延防止措置として在宅勤務の範囲変更と上限の撤廃をし、工場現業職を除く全従業員を対象にするよう運用を変更。
- 2021年4月、感染症蔓延防止措置に限らず、常時在宅勤務が可能となるよう月当たりの回数制限を撤廃し多様化する就業スタイルを実現するために在宅勤務規程の改訂を行った。

テレワークの概要・特徴

- 工場現業職を除く全従業員が回数の制限なく在宅勤務を可能とし、在宅勤務を行う場合は勤怠システム上で届出を提出することで管理を行っている。
- 2019年4月、工場従業員を除く全社員を対象としてフレックスタイム制度(コアあり)を導入し、2020年4月全フレックス対象者をコアなしのフルフレックス制度へ変更し、より柔軟な働き方を実現できる環境を構築。
- 在宅勤務をした場合、社員食堂での食事利用ができないため、1日200円の食事補助を、携帯電話の貸与が無い従業員に対し1日150円を支給。
- 在宅勤務時の実用性とパフォーマンス向上を目的として、貸与PCについて2020年7月からモバイルタイプへ置き換え実施。
- 在宅勤務に必要な環境として、社内イントラ・Zoom・LINEWORKSなど整備拡充し、遠隔業務の実現と社内コミュニケーションの円滑化も図っている。
- 2021年4月、フレックス制度および在宅勤務制度による時間の有効活用が見込まれる事から、社内のeラーニングシステムに5000講座が学び放題となるオンライン学習プラットフォームUdemyを導入し、場所や時間に影響を受けない学習環境整備による、自発的な学習と自律的な働き方を促進。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- これまでの出勤勤務をメインとする働き方から就業モデルが大きく変化し、通勤時間の削減や、満員電車による疲労が無くなるなど、従業員の身体的負担の軽減がされている。
- 社内の8割以上が在宅勤務制度を活用しているほか、2020年度の時間外労働時間が業界平均を下回っており、ICT活用による効率の良い働き方を実現している。
- 回数制限のない在宅勤務制度と就業時間を自由に選択できるフルフレックス制度(コアなし)の併用により、就業場所・時間の選択肢が広がり、ライフワークバランスの面で従業員満足度の向上に繋がっている。
- 風水害や地震などによる交通機関の乱れによる出勤困難などが発生した場合であっても、在宅勤務での業務遂行が可能になることで、従業員の安全確保とBCP対策の両立により影響を最小限に抑えることが出来ると想定される。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	e-Janネットワークス株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	127名
事業概要	テレワークプラットフォーム「CACHATTO」および関連製品の企画 / 開発 / 販売 / 運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク管理規程
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全社員
実施者数	127名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

2002年	「どこでも仕事ができる」社会を目指し、リモートアクセスサービスの自社製品「CACHATTO」の発売を機に、全社でモバイルワーク(移動中や外出先での業務)を開始。
2010年	「社員の働きやすい会社」に注力し、フレックスタイム制を導入。
2017年	テレワーク委員会を設置し、自社製品を利用したテレワークの試験運用を開始。
2018年	週に2日の上限を設け、全社対象テレワークを開始。
2020年	コロナ禍に関わらず、持続的な在宅勤務を中心とし、出社は自身で選択できる働き方に移行。
2021年	更なる新しい働き方のチャレンジとして「ワーケーション制度」「どこでも在宅制度」を開始、函館にサテライトオフィスを設置。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

在宅勤務を中心とした多様な働き方を社員が柔軟に選択できる「e-Jan! Work Style」を2020年6月に会社方針として制定。本方針において、会社として持続的な「原則在宅勤務」を宣言し、手当や社内ツールの拡充、必要機器の貸与、ワーケーションを始めとする新制度の導入等を行っている。当社では全社員がテレワーク実施可能であり、日々約80%の社員がテレワークを実施している。

・テレワークを活用した制度の導入

(1) ワーケーション制度

心身の健康と生産性の向上を目的に、本年からワーケーション制度を導入。年間で最大60営業日まで、セキュリティの担保ができる場所であればどこからでも働けるものとしている。さらに、各地の自社オフィスでワーケーションする場合には、交通費・宿泊費の補助も支給。また、当該制度の利用を促進すべく、同時期に北海道函館市に自社サテライトオフィス開設、加えて、高知県高知市にある自社オフィスも拡張した。

(2) どこでも在宅勤務制度

オフィスへの通勤を不要とする遠隔地への正社員の移住を認め、場所を問わず勤務できる「どこでも在宅勤務制度」を本年より導入。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・業務効率には一定の効果あり

在宅勤務は出勤勤務と比べて効率が上がったと回答した割合は「43.2%」で、変わらないとの回答は25.0%であり、テレワークには一定の実績及び効果が見られる。また、在宅勤務は集中して業務を進められると回答した割合は「72.7%」で、多くの社員は業務遂行に集中できている状況である。

・ワークライフバランスが向上

在宅勤務をしていて良い点として、通勤による負担減少(92.0%)、コロナ禍での安定した業務(61.4%)、隙間時間の有効活用(55.7%)、心のゆとり(47.7%)、睡眠時間の増加(46.6%)、家事との両立(43.2%)などが高い割合で挙げられた。

・子育てサポートに貢献

現在に至るまで育児休暇復帰率は100%となっているほか、男性の育児休暇取得も進んでおり、過去3年間の男性の育児休暇取得率は75.0%となっている。これは、働きながら子育てしやすい時短制度、フレックスタイム制度のほかに、入社義務のないテレワーク制度が社員の子育てサポートに大きく貢献しているためと考えられる。

・通勤、出張費の減少およびペーパーレス/システム化に伴い費用が削減

在宅勤務、オンライン商談、ペーパーレス/システム化が進み、2019年度に比べ、2020年度は通勤費が「64.1%」、国内旅費が「64.6%」、コピー費が「56.9%」削減された。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社イヴレス	本社所在地	大阪府
業種	卸売業、小売業	総従業員数	37名
事業概要	事務機器、コンピューター機器、通信機器並びにこれらの付属品類の製造及び販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	人事労務部
テレワーク対象者	全社員・全職種
実施者数	37名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年12月初旬中国武漢市での第一例発出以降、日本国内に侵入及び感染を拡大させた「新型コロナウイルスに対する更なる感染拡大等を防止及び抑止することに寄与する企業活動推進を最大の目的とする。」
- テレワークの導入はそれ以前からも検討に入っており、有事に際して本格的に導入を進めることとなった。
- 導入時期としては2020年1月には体制整備を進め、2020年2月には本格的な運用をスタートしている。
- 感染拡大防止及び重症化リスク低減のためには人流抑制を踏まえた企業活動が欠かせないため、特に2020年3月13日に成立した新型コロナウイルス対策の特別措置法に基づく緊急事態宣言発令以降、「当社事業所所在の各都道府県別の施策等にも呼応する形で積極的なテレワーク実施や公共交通機関利用の自粛等を継続することとしている。」
- 有事に際しての積極的なこれらの取り組みから「withコロナにおけるワークライフバランス実現及び災害時における事業継続性の開発に資することを具体的な目的として活動を継続している。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務やモバイル勤務、自社屋の社員寮などを活用しテレワークを実施。
- テレワーク規程整備の他、各職種によって異なる業務環境を踏まえ、ツール再構築や運用方法の整備を実施。
- 各種セキュリティシステムを活用した環境下でのテレワーク・リモートワーク運用を展開(外部アクセス時のアクセス手順等を含むエンドポイント・ログセッション管理等)
- 積極的なオンライン営業活動の実施及びオフライン活動抑制(商談やMTG時はオンラインでの対応を主に活動を調整・SNSマーケティングの本格的な運用開始)
- 緊急事態宣言下の事業所においては原則テレワークの実施(業務上やむを得ない場合を除きまん延防止等重点措置下の事業所もこれに準じ活動調整)
- テレワーク・デイズ2021への参画(4度目の緊急事態宣言を踏まえたテレワーク等の企業活動推進や2020東京オリンピック・パラリンピックでの公共交通機関混雑緩和に寄与することを目的に参加をした。)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 緊急事態宣言下でのテレワーク実施率は国地方自治体の施策に呼応する形をとり出勤率を2~3割に留めるなど大幅に削減することを実現している。
- 移動抑制による経費削減及び移動時間削減(通期における交通費等経費の大幅な削減及び移動時間を業務時間等に転換できたことによる生産性向上側面の確認)
- ペーパーレス及びDXへの理解促進(オフラインでの活動が抑制されたことからペーパーレス及びDXを念頭とした作業が積極的に取り入れられることでのDX推進や経費削減がみられる。)
- 安全衛生に対する社員リテラシーの向上(有事におけるテレワーク推奨と共に日次検温実施・手洗いうがい励行・除菌スプレー携行などの継続から安全衛生全般への社員理解や協力体制が構築されてきている。)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社イトーキ	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	2,040名
事業概要	ワークプレイス事業、設備機器・パブリック事業、IT・シェアリング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事本部人事部
テレワーク対象者	勤続6ヶ月以上の全従業員（※緊急事態につき現在勤続制限なし運用）
実施者数	1,580名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度（概ね週1～2回）

テレワークの導入・拡大の経緯

- イトーキでは、生産性を高め多様な働き方を促進するため、テレワークの実施を進めてる。
- 2013年より在宅勤務のトライアルからスタートし部門単位での効果検証を経て対象範囲を拡大、2018年1月から「テレワーク勤務制度」を正式導入。
- その後、テレワーク勤務が浸透し働く場所の選択肢としての考え方が広まる中で、2021年4月には規程の整備・改定を行い、テレワーク勤務の日数制限廃止および1日あたり250円の在宅勤務手当の新設を実施している。
- 現在は勤続6ヶ月以上の社員で会社が認めれば、誰でも使える仕組みになっている。

テレワークの概要・特徴

【概要】

- 勤続6ヶ月以上で本人が希望し上長が認めたものに適用。
- 月2日以上の出社が必要。
- 週3日以上在宅勤務する場合は6ヶ月毎に申請が必要。

【特徴】

- テレワーク勤務時もPCと連携した勤怠管理システムにより、サービス残業や長時間労働が発生しないように勤怠管理を実施。
- 在宅勤務1日あたり250円の在宅勤務手当を支給（出社時は通勤費実費を支給）。
- 在宅ワーク向けの家具の社内販売

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- 集合型研修を場所や時間に囚われずに受講できるリモート開催へと切り替えた。受講者の顔が見える形での講義や、グループワークの効果的活用、意思疎通を図りながら議論を深められるプログラムの導入により、研修への意欲を落とさず、参加しやすく、また集中できる環境を整備した。
- 各種説明会なども研修と同様にリモート化。場所や時間に囚われずに自身のワークスタイルに合わせて参加できるようになった。
- 社員のICTツール活用促進（リモートによるミーティングやクラウドツールなどの利用が促進された）
- テレワーク導入により毎日出社せずとも仕事のできる業務が増えた。この事が転居を伴わない異動の実現（単身赴任の削減）に寄与している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社イマクリエ	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	33名
事業概要	テレワークを活用したアウトソーシングならびにコンサルティング事業、テレワーク派遣／紹介事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	33名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2011年の東日本大震災を契機にテレワークを部分的に実施、2014年には総務省が執り行う実証実験に参加し、運用面やセキュリティ面での問題も見られず、従業員からの評価も高かったため、本格的に導入を開始した。
- マクロで見ると労働人口の減少が深刻な社会問題となっている一方で、ミクロの視点では、能力がありながらも「通勤」がネックになって働くことが出来ないメンバーと多く出会ってきたことから、そのミスマッチを解決すべく、テレワークを軸にした事業へ転換を決めた。
- 現在では世界24か国にテレワーク登録者を抱え、95%以上の従業員が完全テレワークにて常時オフィス以外の場所で働いている。
- テレワークとの出会いはテレワークという言葉も知らずに、必要に迫られての選択だったが、現在では、テレワーカーを活用した事業展開を行うリーディングカンパニーとして、テレワークの認知度向上、そして、社会全体におけるテレワークの導入推進をミッションに掲げている。

テレワークの概要・特徴

【テレワークの概要・特長】

- 部分的な実施に留まらず、すべての従業員やメンバーがテレワークができるように整備している。
- そのため自社で開発したテレワーク適応力診断を元に個人の適性や志向性にあった働き方を可能にしている。

【テレワーク実施が組織内に根付くために行っている施策】

- 現在では、90%がテレワークとなっておりテレワークの働き方は当たり前の状況になっている。すべての業務においてテレワークであることを前提として採用・人事施策を行っている

【社会のテレワークの普及促進に寄与していること】

- 神奈川県テレワーク導入促進事業の事務局を務め、神奈川県の企業にテレワーク導入のアドバイザーを実施するなどの対応を実施・その他地方自治体で地域の企業向けにテレワークを導入するためのセミナーや、テレワーカーの教育を行うなど広く担っている。
- またテレワークデイズなどの国が実施するテレワークの取り組みに積極的に参加している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした取り組み・効果、その他効果】

- オフィスの縮小・BCP対策・優秀な人材の採用
- 福利厚生、人材確保、生産性向上といった広く認識されている効果に加え、広報面での露出機会が多数設けられたことで、顧客創出、また、従業員のモチベーションアップに繋がった。

【テレワーク導入にあたり、ICT利活用や地方活性化等の取組や効果】

- **【CT利活用】**: 様々なチャットツール・WEB会議ツール・共有ファイルなどを用いて、テレワークを実施しながら問題なく業務を実施している。またMAツールや営業ツールを活用し適切なKPIを取得することによりマーケティングに係る工数を削減することができている。
- **【地方活性化】**: 現在地方自治体の事業に多く携わっている。特に雇用創出事業では、約10の自治体の住民に向けて「テレワークを行うためのスキルアップセミナー」などを行い、地方にしながら都市圏の仕事が出来るようになる仕組みを作っている。また社内においても、東京に本社を持ち、クライアントの多くも東京にありながら、半数以上の従業員が首都圏(1都6県)以外に居住している。また当社の従業員が勤務を続けながら、地方への移住や二拠点生活を果たすなどの例もでていく。
- **【テレワーク導入】**: テレワークに加えてフレックスタイム制を活用することで、柔軟な勤務の実現を図っている。同時に、クラウド勤怠管理システムと端末ログイン履歴のデータを用い、勤務時間の厳密な管理を行っている。クライアント対応や面接対応など、やむを得ない理由で時間外労働が発生した場合、翌日以降にフレックスタイムでの調整を推奨し、総労働時間の調整を行っている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社インターファクトリー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	137名
事業概要	クラウドコマースプラットフォーム「ebisumart」事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程
テレワーク担当部署	コーポレートディベロップメント部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	137名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 当社は企業理念を土台とした、人としての在り方を大切にする社風であり、以前より従業員の働き方に応じた柔軟な勤務形態を提供してきた。
- 2018年に育児・介護従事者の両立支援をきっかけに、テレワーク制度を先行して導入。
- 2019年3月には、東京本社に次ぐ開発拠点として、福岡県に開発ラボを開設し、現地採用の強化とサテライトオフィスとしての活用を進める。
- その後、2020年7月にリモートワーク規程を改定し、テレワーク制度の対象を全従業員に拡大。
- 現在では、コロナ禍の状況によって全従業員の約8割がテレワークを継続しており、今後も従業員の働き方に応じた柔軟な勤務形態を推奨していく。

テレワークの概要・特徴

【従業員のWLBに応じた柔軟なテレワーク環境】

- 現在は東京本社の他に、現地の優秀な人財の採用と、在籍する従業員の価値創造力の強化を目的とし、福岡県と宮崎県に開発ラボを開設。今後も沖縄県など全国さまざまな地域への拠点開設を予定。
- すでに在籍する従業員の希望により、Uターン・Iターンの働き方を認め、大阪府や大分県にて完全テレワークで業務に従事している。

【テレワークのメリットを最大化させる取り組み】

- フレックスタイム制度のコアタイム撤廃と時間単位の年次有給休暇制度を導入。
- また、「19時30分ルール」として、19時30分以降の残業を原則禁止としており、夜間残業を減らすことで、従業員に日中の生産性と質の向上を求めている。

【テレワークによる社内コミュニケーション不足への対策】

- 社内コミュニケーション不足の解決やプレゼン力強化の取り組みの一つとして、社内教育制度「ikunari(イクナリ)」を実施。社員が自発的に育つことを目指し、従業員の誰もが登壇できるLT(短いプレゼンテーション)大会を企画し、インプット・アウトプットの場を提供。
- チーム単位では毎日のオンラインミーティングの他、定期的にコミュニケーションタイムや就業時間後のリモート飲み会などを工夫しており、業務進捗報告や質問、情報共有の他に、「コロナ疲れ」等による心身の状態もチェックしている。

【セキュリティ対策】

- 顧客情報漏えい等のセキュリティ事故を防ぐため、情報システム部が主管となり、個人情報を取扱う端末の制限や無線LANの禁止といった細かなセキュリティ基準を制定。
- ISMS認証(ISO27001)取得企業として、全従業員に対し、日頃よりセキュリティチェックを実施し、セキュリティへの意識を高めている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【優秀な人財の採用】

- 家庭の事情による転居のために退職しなければならないという状況を避けるよう、従業員の意思を尊重した働き方を認めることで、従業員のWLBを重視した勤務形態を提供することができている。
- 全国さまざまな地域での採用も進め、当社の働き方に共感した求職者も年々増加しており、過去5年間で従業員数は1.84倍となった。(2017年5月:72人→2021年5月:133人)

【WLBの支援】

- テレワークや社内制度を活用することで、ご家族の疾病時でも柔軟に働くことができる環境となった。
- 2021年度ではすでに3人が育児休暇より復帰し、育休復帰率は100%を継続している。
- 「有給を家族の疾病時のみに充てるのではなく、自身の心身のリフレッシュや家族との時間を過ごすために使うことができている」という声があがっている。

【販売管理費の削減】

- テレワークや対面営業のWEB化により、通勤交通費や出張費の販売管理費が年間約1,500万円削減した。(コロナ禍前後の同期間比較)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ウィズプランニング	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	15名
事業概要	企画コンサルティング 消費者調査		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務に関する規定書類
テレワーク担当部署	総務、営業
テレワーク対象者	全社員・在宅で可能な業務担当者
実施者数	10名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 会社設立時より在宅勤務制度が社内であり、主婦を中心とし、電話やFAXによる在宅勤務を行っていた。
- その後在宅勤務が定着し、スタッフも増え、昨年からのコロナ拡大によりさらにテレワークが増えた。

テレワークの概要・特徴

- ネット、電話、FAXによる仕事の共有
- 電話による営業活動
- 保有モニターへのコンタクト業務
- 企画業務・企画書作成
- 調査等分析業務
- 分析入力業務
- ホームページ作成業務

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 子育て期にある有能なスタッフがライフスタイルに合わせて仕事を続けられる仕組みができた。
- ズバリ少数精鋭の体制が完成した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	ウイングアーク1st株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	609名
事業概要	帳票・文書管理、データ集計・分析・可視化などに関するソフトウェアの開発と販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	総務部／人事部
テレワーク対象者	全社員／全職種
実施者数	609名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 弊社では2020年2月28日にそれまで一部の社員に条件付きで認めていたリモートワークを全社員に適用することを決めた。
- そして、このリモートシフトの最大の理由はCOVID19禍からメンバーの健康を守る事だった。
- またその後はリモートシフトに付随して生じる「コミュニケーション不足」、「評価の難しさ」、「費用面での負担」など様々な課題に対する施策を進めることで、社員のだれもが快適にリモートワークに取り組むことができる環境の構築に持続的に取り組んでいる。

テレワークの概要・特徴

- 全社員対象・リモート化の足かせとなる紙を介した経理業務のデジタル化、コミュニケーション促進ツールを実現するなど自社製品を活用した環境整備を進めた
- 社員の働き方をリモートとするだけでなく、より社員が快適にリモートワークを行うための「評価体制(What&Howの評価からWhat重視へ)」、「コミュニケーション促進(全社イベント等)」、「社員の費用負担軽減(リモートワーク手当等)」に関する施策実施を進めた

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- オフィス費用の削減・コロナによる緊急事態宣言下での事業継続
- 外出／移動時間の有効活用による生産性向上
- 労働時間の適正化

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ヴィンクス	本社所在地	大阪府
業種	情報通信業	総従業員数	1,229名
事業概要	情報サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員で会社が認めた者
実施者数	565名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年7月 働き方改革の一環として、従業員の働く環境を向上させる目的で育児、私傷病で通勤に制約がある方を対象に導入
- 2019年11月 家族の介護をしながら勤務している方の身体的負担の軽減、介護で仕事を辞めなくても働ける環境の提供を目的として、対象者を拡大
- 2020年11月 柔軟な働き方により、創造性、生産性を高める、社員の多様な生活スタイルに応じたワークライフバランスの実現に資する事を目的に全社員へ対象者を拡大

テレワークの概要・特徴

- これまで当社では、テレワークの対象者を育児、私傷病、および介護をされている方に限定していたが、この度の感染症対策を機に、新しい働き方としてのワークライフバランスの実現に向けて、テレワークの対象者を全社員へ拡大した。
- 全社員への拡大にあたっては、在宅勤務でも生産性を落とさずに遂行できる業務を対象に、自主自立の精神をもって能動的に仕事に取り組み、業績を維持向上できる方を上長が承認した上で、在宅勤務を推進している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- これまで通勤に要していた時間を有効活用することにより、生産性が向上した結果、従業員の働き方の意識が変わり、ワークライフバランスの向上につながった。
- 新型コロナウイルス流行・自然災害等の非常時においても通常業務の継続が可能であることが実証実験で証明された。
- 育児・私傷病で通勤への配慮が必要な方において、退職・休職をせず勤務の継続が可能になった。
- 配偶者の転勤、故郷の両親の介護等、優秀な人材を失わず事業を継続できた。
- 各種手続きのペーパーレス化、迅速化で生産性を向上できた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	内田経営株式会社	本社所在地	千葉県
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	2名
事業概要	経営コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

【テレワークの導入・導入時期】

- 2020年1月の創業時より、働きやすい環境づくりや、労働生産性の向上、省エネルギー他、様々な観点からテレワークを主に活動を始めた。
- 2020年4月頃から、新型コロナウイルス感染防止のため、勤務日の9割で在宅勤務を実施している
- 2021年10月現在、出社・客先訪問を勤務日の1割以下で維持している

【導入の経緯】

- 代表は子供3人を持ち、子育て真っ最中である。サラリーマン時代は小売業で、土日祝日出社や長時間労働が当たり前であった。子育てをする上で家事育児等や子供の急な病気など妻一人ではどうしても手が足りない時があった。そのようなときに半日だけでも手分けしてできると、とても助かるということを多々経験し苦労してきた。そのような経験がテレワークの導入に併せてフレックスタイム制も導入し、働きやすい環境を整えるきっかけとなった。制度導入だけでなく周りの理解がなくては機能しないと考えている。
- 事業を拡大していくにあたり優秀な人材を確保する上で主婦は人材の宝庫である。小さなお子さんがいる主婦は、空いた時間に働きたいが子供が小さく働けない。また、雇う側でも、子供が理由で急な欠勤があると困るので採用しにくいと耳にしている。しかし、働く場所や時間の制約を外し、どうしても子育て等で都合が悪い時間帯を除いて働くことができる環境を整えられると考えた。社会の中で様々な経験を持ち、働く上での素養がある。なによりコミュニケーション能力が抜群に高い方が多い。また、主婦は家政婦の様になりがちで社会との接点を持ちたいといったニーズも従業員からきている。以上の理由から、当社の戦力である主婦層には仕事をする事で社会の役に立ち、社会の一部であることを実感し、張りのある人生を送ってほしいと考えている。
- テレワーク、フレックスタイム制を導入する中で、業務の標準化・オンライン化、評価制度の構築、研修等動画を活用したマニュアル化をすすめ、人材の受け入れ体制も強化している。結果自社で必要な人材を育成するノウハウの確立に役立った。

テレワークの概要・特徴

- 従業員に対し、一人1台ノートパソコン・拡張モニター・スキャナー・プリンター等を貸与し、各自が各々の場所で出社時とそん色ない仕事をする事が可能である。
- お客様に対し、営業から見積り、契約締結、領収書、受注、発注等、サービスの全てをICTの活用により、非対面、ペーパーレスでの業務遂行が可能。
- 電話対応にもクラウド対応し各自宅に居ながら会社にかかってきた電話を受け内線で回すなど、事務所を持たずとも顧客からの急な問合せなどにも対応できるようにしている。
- 社内制度の特徴:就業規則の改訂(テレワークに対応した就業規則、社内評価制度の確立)。
- 就業時間については、従業員のライフスタイルや家の急な用事にも対応できるよう、勤務可能時間(6時~22時)の間で就労契約時間で自由に働いてよい。子供のお迎えや、急な発熱での対応もできる。
- 教育制度の充実:メンター制度にて聞きやすい環境や動画マニュアルの導入、評価制度の導入、定期的な面談等目標を持って働ける環境を整えるようにしている。
- テレワークでは心身の健康面への配慮が必要である。その為、健康経営宣言企業としての取組も大塚製薬様のバックアップを受け健康経営優良法人取得に向け取組をスタートしている。
- すべてリモート勤務は可能だが社内のリアルでのコミュニケーションも大切であると考えているので、月に一回はランチを取り、人と人の信頼関係をベースとしたテレワークの推進を心がけている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード】

- オンラインでお客様への対応をしているので、地元にいながら全国からの依頼に応えられるようになった。
- 紙ベースでの契約書のやり取りはすべてオンライン化になったため、輸送コスト、時間等の削減
→売上は導入前に比べ約400%アップ

【テレワークの波及効果】

- テレワーク導入後の離職者0名、パート(主婦)の正社員化(2021.10月~1名)

【テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果】

- 勤怠管理・経理管理・顧客管理等の経営管理全般にICTの活用 新たに千葉県船橋市の学校に求人募集をかけ(応募・面接予定あり)、県内の大学に新卒募集

【その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例】

- 地域からの雇用創出 地域ケーブルテレビ296の取材予定

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	エクシオグループ株式会社	本社所在地	東京都
業種	建設業	総従業員数	4,652名
事業概要	通信インフラ事業、都市インフラ事業、システムソリューション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規則(就業規則の細則)
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	従業員および契約社員
実施者数	2,597名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 東日本大震災を契機に約2年間のトライアルを経て、2014年4月に「テレワーク勤務実施要領」を制定の上、テレワーク勤務を導入した。
- その後、多様な雇用形態の実現、働き方ニーズの多様化への対応のため、テレワーク本格導入に向けて、2018年7月に要領を大幅改定し、「テレワーク勤務規則」を制定した。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止対策としては、利用対象者の拡大や在宅勤務日数制限の緩和、全社員モバイルPC・スマホ配備、クラウドPBX化など、テレワーク環境整備に取り組んだ。
- また、with/afterコロナ時代の新しい働き方の定着を目指し、テレワーク実施に伴う課題の把握を目的とした全従業員対象のアンケートを実施、テレワークのさらなる普及・環境整備のための施策・運用の検討、DX推進に取り組んでいる。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

- 在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務を全て許可している。
- 利用対象者や職種等も限定していない。
- 妊娠中・育児・介護・障がい・治療等の理由がある場合には特に配慮する。
- 厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018.2.22制定)に準拠した形で規則、実施要領、労務管理マニュアルを制定している。

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- テレワーク環境の整備(モバイル端末配布、ネットワーク環境、セキュリティ、手当等)
- DX推進によるペーパーレス化、業務効率化
- コミュニケーションツール(WEB会議、チャット)の導入
- テレワーク率の可視化

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- テレワークの場合も、必ず始業ミーティングを実施し、PCログと照合し上司は部下の残業時間と業務内容を確認する。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワークを活用した多様な働き方等の実現】

- 通勤時間削減によるワークライフバランス向上
- 育児・介護・障がい・治療等と仕事の両立

【テレワークによる業務効率化】

- 現場や客先でのタイムリーな対応による業務効率化、顧客満足度向上
- DX推進の加速(ペーパーレス化、システム化、ICTツールの導入等)
- 業務棚卸の実施による生産性向上

【コスト削減】

- オフィスコスト(電気使用量、紙の購入量)
- 間接費(出張旅費、通勤定期代、交通費等)

【ITリテラシーの向上】

- ネットワーク、セキュリティに対する意識の向上

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社エス・キュー・シー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	57名
事業概要	コンピュータシステムの開発及びコンピュータシステム検証		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	統括本部管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	57名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月新型コロナウイルスの国内での感染が広がり、従業員の安全を守るため、学校が休業になったタイミングと同時に時差出勤とテレワークを開始した。
- 当初は緊急事態宣言期間中を予定しており、2020年7月頃には新型コロナウイルスは収束に向かうと考えていたが、国内外の状況から長期戦になると判断、また働き方改革を進める上での好機と捉え、2020年6月頃に永続的にテレワークを行うことに方針転換し、就業規則の改定及び社内業務のシステム化・在宅勤務環境を整備し、週3回から週5回のテレワークを1年8ヶ月継続し今日に至る。

テレワークの概要・特徴

- 本社事業所は週1回の出勤日以外は原則テレワークを実施中。
- 取引先にて業務することが多い技術系社員は取引先のルールに準拠するが、全体の7割でテレワーク(日数は取引先によって異なる)を正社員・契約社員・協力会社社員など全職種で実施している。
- 業務に関してはICTをフル活用し、在宅勤務においても業務効率化と生産性向上を図るべく、コミュニケーションを取りながら戮力協心している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 経費の削減が図る事ができ、コロナ禍でも社員に賞与などで還元する事ができた。
- ICTの活用により経営状況の見える化が実現できた。
- 通勤時間を削減し、時間のゆとりができた。
- テレワークにより、自宅での在宅時間が増え、家族とのコミュニケーションが今まで以上の取れるようになった。
- 単身赴任者のテレワークにより、家族とのコミュニケーションが取れるようになった。
- 育児期間中の社員が子供の送り迎えなどをし易くなり、子供の病気などでやむを得ず休暇を取得する事が減った。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○			○	○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社SRA	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	868名
事業概要	コンサルティング、システム構築(金融、組込、文教、業務システム、インフラ構築等)、運用(アウトソーシングサービス、インフラ運用、システム運用)、サポートサービス ハードウェア(サーバ等)・ソフトウェア販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程、テレワークガイドライン
テレワーク担当部署	コーポレート本部／人事
テレワーク対象者	全社員
実施者数	755名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 育児・介護を抱える社員の両立支援や私傷病による通勤困難者の就業支援による施策として、多様で柔軟な働き方のために、2020年3月にテレワーク勤務制度を導入。
- 2020年4月、新型コロナウイルス感染症が拡大、緊急事態宣言が発令されたこともあり、従業員およびその家族の安全を最優先し感染拡大防止策として、全従業員を対象とした在宅勤務を推奨した。
- 2020年9月、働き方改革の一環として、通勤困難者に限定せず、会社が許可した社員については在宅勤務を可能とする制度改正を実施。
- 但し、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置が断続的に発令となるなかでもあり、引き続き十分な感染症対策を講じる必要があることから、現在も感染拡大防止の観点で全社員を対象として在宅勤務を推奨している。

テレワークの概要・特徴

【特徴】

- 対象者を職種や資格で限定していない
- 場所は自宅に限らず、介護先など情報セキュリティの条件を満たす場合には勤務を許可する
- 終日在宅勤務に限らず、中抜けの可能

【活用拡大の取組み】

- 会社PCの持出し、社内と同等の作業を実施できる環境を構築
- 在宅勤務者全員を対象としたe-Learningによる情報セキュリティ教育を実施
- 在宅勤務率を算出し、毎月、全社共有することで積極的な利用を促す
- 在宅勤務時のルールや健康管理の注意点についてのガイドラインを作成し、全社展開 (ルール、リフレッシュ方法・上司部下間のコミュニケーション方法等)
- Zoomを利用したオンライン会議の活用
- 職場にオンライン用の会議ブース(個室)を設置
- 在宅勤務により生じる自宅での光熱費等を考慮し、月額3,000円の在宅勤務手当を支給

【テレワーク勤務時の長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- 始業および終業時に業務開始/終了の連絡を行い、勤怠システムへの日々の勤務報告。
- 残業時間を週次でモニタリング。月45時間超の残業発生時には、勤怠システムから部門長および人事部にアラート通知。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした効果】

- BCP対策(コロナ禍での事業継続体制の早期確保) 早くからテレワーク勤務できる環境を整備していたことで、現在のコロナ禍や台風・地震などの大規模災害時においても事業継続可能な就業体制へ早期に対応できた。
- ワークライフバランスの充実・テレワーク勤務による育児・介護従事者世帯の仕事との両立支援・私傷病による通勤困難者の就業支援(在宅勤務による通勤負担軽減)
 - 通勤時間や移動時間の削減により、平日でも自由にできる時間が増え、家族・自己啓発・趣味・休息の時間が以前より確保できるようになった。
 - 単身赴任の従業員について、テレワークと出張で対応可能な従業員から単身赴任を解消。
- 経費削減・在宅勤務制度やフリーアドレス席の導入により、事務所スペースの削減(賃借料の削減)。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○			○	○			○	

企業の概要

企業・団体名	SMN株式会社	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	230名
事業概要	マーケティングテクノロジー事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク制度ガイドライン
テレワーク担当部署	人事課
テレワーク対象者	全社社員
実施者数	230名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 組織の業務効率向上、アイデアが創発される 組織風土の醸成、社員個人の生産性・アウトプット向上を期待し導入している。
- 導入時期は2019年。
- 拡大時期は2020年4月以降で、コロナ禍での出勤制限により拡大した。

テレワークの概要・特徴

【対象】

- 全社員、且つアルバイト、派遣社員、常駐業務委託社員も対象

【場所】

- 自宅、シェアオフィス、サテライトオフィス、その他会社が認めた場所

【利用日数】

- 無制限

【特徴】

- 「在宅ワークサポート」制度あり。会社がオフィスチェアやデスクのサブスク契約の半額を負担。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 業務内容とチームによって最適な「働き方」が見つかったことによって、社員一人ひとりの主観的幸福がアップ。しかしまだそれが組織としての実績には繋がっていないが、必ず「創造性3倍、生産性31%、売上37%」という効果が得られると考えている。
- またオフィス戦略に大きく影響を与えており、結果としてオフィス削減による経済的に効率化に繋がった。
- そして、多数のテレワーク拠点・サービスを利用(5サービス契約)することでコロナ禍での一斉オフィス出社を避けて人流抑制に寄与したと考えている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○			○	○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	235名
事業概要	パッケージソフトウェア「intra-mart」の販売、及び付帯するシステム開発、保守、教育及び運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークに関する取扱細則、テレワーク手当支給規定、マニュアル
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	224名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 働き方改革の一環として、管理職等の仮運用期間を経て問題点を整理し、新入社員等を除く全社員に対して2018年12月より本格導入(サテライトオフィスの利用も同年11月より開始)
- その後、コロナウィルス感染対策として、2020年2月より対象社員や実施日数等の制限を解除し、全社員フルテレワーク可能な状況へ拡大

テレワークの概要・特徴

【テレワーク環境の整備】

- セキュリティを担保するため、ハイブリッド型シンクライアントのTrueOfficeを導入
- その後、テレワークの拡大に伴い、全社員にノートPCを配布するとともに、Amazon Web Services(AWS)による仮想デスクトップ環境を整備し、社内と同様の作業環境を提供。

【リモート化の促進】

- 元来、自社ソフトウェアである「intra-mart」を用いて社内情報共有や作業の電子化(ワークフロー等)を実施していたが、それに加えて各種オンライン会議システムを利用。
- また、より一層のワークフロー化の実現によりリモートで完結する作業を増加させ、全社会議などもリモート参加できるように改善

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- 「intra-mart」を用いてオンラインでテレワークの予定登録から勤怠登録(申請から承認まで)及び打刻ができるようにするとともに、開始及び終了時に上長への報告を義務付け、管理職等は所属社員の出入退記録を常時確認できるようにしている。
- また、月の勤務時間が一定時間以上になると、本人と管理者にアラートがメールで通知される仕組みを構築。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 育児介護と仕事の両立という課題に対して、テレワークにより社員の負担が大幅に軽減されている。
- 以前よりテレワークを実施していたことにより、新型コロナウイルス感染対策が早期に対応でき、社員の安全確保につながった。
- 出張旅費・通勤費などが大幅削減された。
- 通勤時間及び会議のための移動時間の削減による時間の有効活用と負担の軽減
- また、オフィスの電気代等のコスト削減にもつながり、環境にも良い影響があったと思われる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	938名（単独／2021年4月1日現在）
事業概要	情報・通信システムおよび関連ソフトウェア、ハードウェアの設計、開発、設置、販売、保守、運用、調査、研究、研修、コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークに関する取扱細則
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	全社員/全職種
実施者数	938名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度（概ね週3～4回）

テレワークの導入・拡大の経緯

- 当初、育児や介護等、制約がある社員を対象にテレワークを導入していたが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、2020年1月より入社許可制とし、テレワーク率7割超を目標に、全社員・派遣社員を対象に原則テレワークでの勤務を推奨し、大幅な拡大を行った。
- 緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置の有無に係らず、現在までテレワーク率7割超を継続して達成している。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク環境整備】

- 全社員をテレワーク制度の対象とし、テレワークPCおよびスマートフォンを貸与。

【長時間労働防止】

- 長時間労働について月1回、モニタリングを実施し、対象部署に定期的に注意勧告を実施。
- PCのログイン・ログオフ時間をシステムで記録し、始終業時刻との乖離の是正対応を実施。

【テレワークにおけるコミュニケーション不足の工夫】

- Web会議ソフトやコラボレーションツールのアカウントを全社員に付与。社員同士が気軽にコミュニケーション、情報共有ができる環境を整備。
- 社内に、ZoomRooms、Cisco Webex RoomなどのWeb会議システムを導入することで、テレワーク下でも社内外と円滑にやり取りができる環境を整備。
- 月1回、業務後に、趣味などの各テーマ別に希望者を対象としたオンライン交流会を開催。
- 新卒社員向けには、特に、4～6月の間、週2回、各30分程度、新卒社員や人事担当社員と雑談ができるオンライン交流会を開催。
- 社長から社員への定期的な情報発信の場としてMonthly Update Meetingをオンラインで開催。質疑応答を交えた双方向での意見交換を実施。

【テレワークにかかる費用面での制度】

- テレワークを自宅等で1日3時間以上実施した社員を対象にリモートワーク手当を支給。
- 産廃対象だったモニタ、椅子、袖机などの什器類を社員の在宅環境整備に利活用。
- 自宅に仕事ができる環境がない社員向けに、サテライトオフィスを利用できるように整備。

【テレワークにおけるマネジメント】

- 人事評価、育成のための面談をWeb会議で実施できるようにした。

【採用・研修】

- オンラインでの採用面談・研修を実施。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

【オフィスコストの削減】

- 出社人数が減少したことで、空きスペースを有効活用するため、他拠点を本社へ集約。
- テレワークによる光熱費の削減。
- 出社人数に応じたオフィススペースへ全フロアリニューアル。フリーアドレス化で空いたスペースを活用してコラボレーションスペースを設定、社員のコミュニケーション促進につなげた。

【時間の有効活用】

- 対外的な会議をWeb会議としたことで、移動時間を短縮。
- 通勤時間の削減による作業効率の向上。

【経費削減】

- 交通費を実費支給とし、交通費の削減を実現。

【エコ】

- コピー機、プリンタで印刷する機会が減少したことにより、インク、用紙を使わなくなり、使用済インクと溶解処理する使用済紙が削減。
- ゴミの排出量減少に伴い、ゴミの回収頻度の見直しを実施。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ東海	本社所在地	愛知県
業種	情報通信業	総従業員数	426名
事業概要	各種情報システム、それに係るソフトウェアの開発、保守の受託、販売並びに賃貸		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークに関する取扱細則
テレワーク担当部署	経営企画部 人事総務担当
テレワーク対象者	全社員
実施者数	419名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ①2013年試行導入、2014年本格導入(当初は、育児・介護の社員を対象者として実施)、全社展開にむけて準備していた。
- ②2020年4月から新型コロナウイルス感染防止のため、対象者を全社員としテレワーク全社展開。勤務日の5割~8割目標で在宅勤務を実施した。
- ③2021年9月現在では出社率として6割程度の状況である。

テレワークの概要・特徴

テレワークの全社展開は、働き方変革の意識促進として、働く空間・時間のフレキシビリティをさらに高め、柔軟な働き方を促進し社員の持続的な成長を目的としている。フレックスタイム制における分断勤務やコアタイムの解除も可能となり、より柔軟な働き方の実現に寄与している。

【在宅勤務】

- 全社員対象(条件を満たせば、職種、年齢、性別等は問わない。)
- 会社貸与のシンクライアントPCのみ利用可
- 紙の情報の扱いは不可
- 適正な労働時間管理として、PCのログオン、ログオフ等でモニタリングを徹底している

【テレワークを実現するしくみ】

- 高セキュアなテレワーク環境 クラウドサービス BizXaaS®Office、ワンタイムパスワード認証サービス

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【生産性向上】

- 労働時間の適正化
- フレックスタイム制との組み合わせにより、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方を推進
- 集中して行う業務の生産性向上
- 外出/移動時間の有効活用

【BCPとしての活用】

- 新型コロナや、震災、台風等の際の事業継続

【ワークライフバランス】

- 育児、介護、妊娠中社員、遠距離通勤者等の多様な働き方の推進

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○		

企業の概要

企業・団体名	株式会社遠藤照明	本社所在地	大阪府
業種	製造業	総従業員数	646名
事業概要	各種照明器具の企画・デザイン・設計・製造及び販売 インテリア家具・用品の販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワークガイドライン
テレワーク担当部署	管理本部 人事総務部
テレワーク対象者	全従業員（原則、中途採用者は勤続期間6カ月以上、新卒採用者は勤続期間が1年以上。ただし、テレワークガイドラインで定める例外あり）
実施者数	427名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度（概ね週1～2回）

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワーク勤務制度の特例導入
【時期】2020年4月～3月
【目的】新型コロナウイルスの感染リスク低減及び支障のない業務継続
【対象】緊急事態宣言対象地域及び感染拡大地域を中心に会社が指定
- テレワーク勤務制度の本制度導入
【時期】2021年4月以降

テレワークの概要・特徴

【テレワークの目的】

自律的かつ柔軟な働き方の実現及び生産性向上と心身の健康の両立の実現により、会社と従業員双方の利益拡大に資すること

【組織運営方針】

円滑なテレワークに必要な、心理的安全性の高い組織運営＝『皆、なんでも言い合える』状態

【テレワーク勤務制度の本制度の概要】

- 《形態》在宅勤務（自宅・介護対象家族の居宅）／サテライトオフィス勤務／モバイル勤務
 《条件》①社員区分：全従業員／②勤続期間：中途採用は6か月／新卒採用は1年以上／③個人の能力：自己管理及び時間管理能力を有すること／④担当業務の業務効率が通常出勤時と同等以上になる
 《特例》①育児・介護・私傷病によるものは対象とする／②営業職の従業員は一部在宅・モバイル勤務を基本として全員対象とする／③感染症の流行や天災事変等の事情により会社が指示する
 《頻度》週2日まで（特例対象者は週制限なし）
 《施策》①スケジュールやタスクは、部署共通のスケジュール管理ツールへ具体的に記載し共有する／②Zoomを使用し、遠隔でも気軽なコミュニケーションの手段を確立する／③Zoomのビデオチャットを使用した朝礼及び夕礼を開催し進捗等を見える化する／④成果目標・進捗を具体的に記入し成果を見える化する

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

【一部在宅・直行直帰・移動時間の活用】

移動時間の削減により訪問件数の増加／工数残業削減

【業務に集中でき生産性向上】

スケジュール通りの業務遂行／集中できるため工数残業削減／提案見積作成件数の増加

【通勤時間が削減できる】

身体的精神的負担の軽減／通勤手当の削減

【ペーパーレス化の促進】

ファイリングや書棚管理の効率化／印刷費用削減／他部署・社外とのデータ共有効率化

【Zoom等コミュニケーションツールの活用】

共通の課題を並列処理しやすくなった／会議室予約が不要で日程調整が容易

【時間を意識し要点整理したコミュニケーションへの変化】

会議時間の削減やスケジュール通りの運用／就業時間内で成果を出す意識の向上

【テレワークに向けた業務棚卸や役割分担】

部署内で在宅勤務と出勤時に行う業務を分担し効率化／部署問合せ先を統一し問合せ対応を特定の時間に限定し効率化

【顧客や協力会社等のテレワーク対応】

協力会社とのテレワーク体制の構築／WEB面談希望の増加へ対応

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社オークネット	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	326名
事業概要	中古車・中古バイク・花き・中古スマートフォンや中古PCなどデジタル機器・ブランド品・中古医療機器などのITを活用したオークション流通による情報流通支援サービス事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	326名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染予防対策のため、2020年3月より全社員を対象に在宅勤務体制を導入。
- コロナ禍の緊急的な在宅勤務体制から、本来の柔軟な働き方を推進するため、2021年3月に「リモートワーク制度」を導入。
- 在宅勤務だけでなく、モバイル勤務／サテライトオフィス勤務も可能とした。QOLと生産性を両立していくことで好循環を生み、企業力向上に繋がることを目的として、現在も継続活用中。

テレワークの概要・特徴

- 対象は全社員で、以下を満たし上長が許可する者としている
 - ①業務遂行に支障がない者
 - ②執務環境、セキュリティ環境、安全衛生環境が適正と認められる者
 - ③リモートワークを希望する者
- 業務の生産性や効率性を高めて、さらなるアウトプットを出していくため制度化
- 「リモートワークガイドブック」を作成し、全社でコミュニケーションや生産性を高めたり環境判断の指針とし、リモートワークがイノベーションの創出につながることを目指している

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- オフィスのフリーアドレス促進とコミュニケーションスペースの充実
- 全社員へiPhone配布やクラウド型の電話交換機／受付システム導入により取次の削減と顧客へのサービス向上
- コミュニケーションツールとしてSlackの導入によるコミュニケーションの活性化や情報共有の促進・ZoomでのWEB会議促進による移動時間やコストの削減
- 電子契約、クラウドFAX、経費精算の電子化等によりペーパーレス促進
- Panopto動画プラットフォーム導入により、オンライン研修の主催者参加者双方の負担軽減や知識共有のスピード加速

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	オーセブン株式会社	本社所在地	埼玉県
業種	情報通信業	総従業員数	54名
事業概要	ソフトウェア開発販売 他		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク在宅勤務規程
テレワーク担当部署	営業部
テレワーク対象者	営業職・経理・企画開発・技術職
実施者数	53名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年4月、最初の緊急事態宣言が本格導入のきっかけとなった。
- テレワークという仕事の仕方について、常に社内でも検討されていたが、各部署間の公平性をふまえ、踏み切れずにいた。
- その中で、緊急事態宣言がきっかけとなり、「テレワークが可能な社員は 全てテレワークをおこなう」という答えにいきついた。
- 現在もテレワーク対象の社員数の拡大を進めている。

テレワークの概要・特徴

- 弊社のテレワークはICTを積極的に取り入れ運用している。
- 以下の3つを組み合わせることで、あらゆるコミュニケーションの死角をなくし、実際に出社する必要がなくなった。
 - 1, e-Kan(自社開発の社内情報共有システム)
 - 内製化したe-Kanによって、全社員のスケジュール管理、業務報告、その他の共有事項を 常時オンラインでサーバー管理が可能。
 - いつでもどこからでも全社員が見ることができる。
 - 事務所での仕事と変わらない情報共有と管理をテレワーク下でも実現している。
 - 2, Zoom(オンライン会議)
 - Zoomは、オンライン会議の他に、数名のグループ単位で常に接続し社員同士が顔の見える仕事を実現している。
 - また仕事の相談・質問・雑談なども気軽にすることができ、コミュニケーション不足対策にも一役かっている。
 - 3, Teams(チャット)
 - Teamsでは、各部署や必要なグループを設け情報共有をおこなっている。
 - やり取りの履歴が残り「見える化」され効率的な仕事に繋がっている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤時間がなくなり有効活用できる時間が増え社員の満足度がUPした。
- 旅費交通費が大きく削減された。
- テレワーク、ICTを意識した仕事の見直しができ全体の業務改善をすることができた。
- 事務所が手狭になっていたが、テレワークを取り入れたことで一気に解消し、さらなる社員採用をすることができている。
- 難しいと思っていた、営業のweb化に取り組み売上UPを実現することができた。
- 対面ではなくなることで、社員間の報・連・相が密になり情報共有を以前より大切にするようになった。
- 遠方の方の採用にも積極的になった。
- 移動コストが排除でき、お客様からの要望が強かった短時間の研修を実現することができた。
- 納品・研修・サポートなども積極的にテレワークでおこなうことで、お客様へテレワーク・ICTの普及活動ができている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○	○	○		○	

企業の概要

企業・団体名	大津商工会議所	本社所在地	滋賀県
業種	分類不能の産業	総従業員数	18名
事業概要	地域的総合経済団体		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	企画総務部企画総務課
テレワーク対象者	常勤の役員、職員(入社1年未満、有期雇用除く)
実施者数	13名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 多様な働き方の実現を促進することを目的として、また、新型コロナウイルスの感染防止対策として、令和3年4月より本格的にテレワークを導入。

テレワークの概要・特徴

- テレワークは在宅勤務(自宅および自宅に準じる場所)とし、テレワーク対象の全ての常勤の役員、職員へ個々専用のテレワーク用モバイル端末(ノートパソコン、スマートフォン各1台)を貸与。
- 専用電話、専用Wi-fi、N-VPN接続、サーバーのみデータ保存が可能等によりセキュリティを強化。
- テレワーク導入が難しいと言われている経営相談業務については、事業者が最も使い慣れているZoomミーティングを活用したオンライン相談を実施。事業者と職員の二者だけでなく、事業者、職員、専門家の三者でもやり取りができるように工夫し、オンラインの専門家派遣による指導も行っている。
- 当所内にオンライン相談室を設置し、オンライン相談に不慣れな事業者への対応についてはオンライン相談が簡単にできることを説明し理解していただき、オンライン相談室設置のノートパソコンを活用してのオンライン相談へ誘導。
- 通常の窓口相談来訪者にも、積極的にオンライン相談を利用していただくためオンライン相談の仕組みについて説明を行い、オンライン相談室設置のノートパソコンを活用してのオンライン相談へ誘導。
- テレワークの際には事前に上席へ申請を行い、テレワーク業務の開始前および終了時には上席へメールにて報告を行う。また終了時にはテレワーク時の業務日報を報告する方法を取り入れ、勤務時間の管理や業務マネージメントを行い、長時間労働の防止や業務評価を行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 職員へアンケート調査を実施。テレワーク導入後の働き方について、「とても満足」「やや満足」の回答は約8割を占めた。
- 「通勤による心身の負担軽減」「リラックスした空間で仕事に集中できる」「業務の進め方や会議の持ち方を見直すきっかけになった」「不測の事態(自然災害等)に備えて柔軟な対応ができる」「多様な働き方が推進できる」「育児・介護・家事と仕事との両立がしやすい」といった意見が多かった。
- 事業者が最も使い慣れているZoomミーティングを活用したオンライン相談業務では、テレワークでの導入が難しいと言われている経営相談のオンライン上の仕組み(テレワーク時でも対応できる体制整備、当所内でのオンライン相談室の設置による不慣れな事業者や通常の窓口相談来訪者への積極的なオンライン相談の利用指導、専門家派遣のオンライン指導の実現)を確立することができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社オートバックスセブン	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	1,398名
事業概要	オートバックスグループ店舗のフランチャイズ本部としてカー用品の卸売および小売、車検・整備、車両買取・販売、板金・塗装等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークガイドライン
テレワーク担当部署	人事企画部／総務部
テレワーク対象者	店舗勤務者除く全職種
実施者数	820名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年11月に在宅勤務制度として導入、2019年度のテレワークデイズへの参加を通じ従業員への認知を図り、2021年度のコロナ禍対応およびテレワークデイズの参加により徹底を図ることに成功。

テレワークの概要・特徴

- テレワークの実施にあたり部門長の許可は必要なものの、コロナ禍での出社禁止措置も相まって比較的従業員が自由裁量でテレワークを実施できている。
- また、2017年度と早い時期からのトライアル実施と本格的導入により外部からの接続等の準備を進めたことにより、テレワークの確立が円滑であった。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 業務への集中、通勤時間の削減等により生産性向上の声が挙がっている。
- また、家族と過ごす時間も増えて円満な家庭生活にも繋がっており、従業員のリテンションに寄与している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社オプテージ	本社所在地	大阪府
業種	情報通信業	総従業員数	3,375名
事業概要	電気通信事業、有線一般放送事業、小売電気事業、情報システム、電気通信ならびに放送に関するシステム開発、運用、保守業務の受託		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務規定
テレワーク担当部署	人事労務部
テレワーク対象者	量販店における営業販売職(eoスタッフ)を除く全従業員
実施者数	2,660名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 大規模災害等の緊急時、円滑な事業継続を目的とし、2013年に在宅勤務制度を導入。
- その後、育児や介護と仕事の両立支援を目的とし、2016年に在宅勤務の適用範囲を拡大。
- 2020年に新型コロナウイルス感染拡大防止を目的とし、従来制度上の緊急時扱いを適用し一時的に全従業員に拡大し運用。
- 以降、ワークライフバランスの充実や多様な働き方による生産性向上を狙いとし、恒常的に全従業員が利用できる在宅勤務を制度化。

テレワークの概要・特徴

- 全従業員が平時に出勤時と同様の条件で利用できるスタンダード在宅勤務、育児や介護を中心としたコア無しフレックスが適用されるライフサポート在宅勤務、用途に合わせた2種の在宅勤務を常設している。
- 在宅勤務の利用は、USBシンクライアントを中心に利用。
- PCが無い社員にはPCレンタル、通信環境が無い社員には社給スマホテザリング等、全従業員が利用できる環境作りを行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 場所に囚われない働き方の実現により、多様で柔軟な働き方がこれまで以上に全社的に推進。
- 大多数の従業員が在宅勤務によるメリットを実感。(全社的なアンケート結果より)
 - ・ 自宅で集中して作業することによる作業効率の向上、時間外労働の低減
 - ・ 家族と過ごす時間が増えることでのプライベートの充実
 - ・ 育児や介護等時間的制約がある中での家庭と仕事の両立
 - ・ 通勤時間削減に伴う疲労の軽減、睡眠時間の増加
 - ・ 在宅環境下に適合した業務改善やペーパーレス化の加速化

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社オレンジスピリッツ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	4名
事業概要	クラウドサービスの企画・開発・販売・運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク就業規則
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全員
実施者数	4名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワークという言葉が普及する以前より、在宅ワークを取り入れて業務を行っていた。
- 初めの頃は体調が悪く通勤が困難な場合のみの限定的な導入だったが、週1日のテレワークから徐々に拡大し、週4日のテレワーク(週1日出社)をしていた頃に、コロナの脅威に直面し、完全在宅ワークに移行した。
- 以前からテレワークが身近な環境だったため混乱も少なくスムーズに移行することができ、テレワークについて社内アンケートを実施したところ、満足度が高いことがわかった。コロナ終息後も継続してテレワークを実施していく予定。

テレワークの概要・特徴

- 月1回全体会を行い、zoomで顔を合わせたコミュニケーション
- 1on1でのコミュニケーション
- 月1回有志メンバーでのオンラインランチ会
- ホラクラシーの導入
- 業務を円滑に進めるため、バーチャルオフィス、zoom、Chatwork、Trello、WiSTANTなど様々なツールの活用

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ①効果
 - 求人の応募率UP
 - 余暇の充実
- ②削減費用
 - オフィス賃料をバーチャル契約に変更して95%削減
 - 通勤手当100%削減
- ③社内アンケート結果
 - ちょっとした体調不良の時は休憩しながら業務を行える
 - 電車通勤のストレスがない
 - お手洗いが自分専用
 - 出社にかかる準備が最低限で済む
 - 仕事の合間に家の用事を済ませられる
 - 通販で買った荷物を受け取りやすい
 - リフレッシュしやすい、家族と過ごす時間が増えた

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社ガクトラボ	本社所在地	石川県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	4名
事業概要	実践型インターンシップ事業、採用活躍支援事業、学生活動・キャリア支援事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全員
実施者数	4名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2015年法人設立時から、ライフスタイルに合わせた働き方の尊重や、業務の生産性向上を目指し、リモートワークを可能としていた。
- 固定電話やFAXを置かず、出社をしなくても勤務できる体制をとっていた。
- 当初打ち合わせ時は100%対面で実施していたが、新型コロナウイルスの感染症の影響を受け、2020年4月より拡大防止の観点から出社機会月2回程度を目標とし、PCの整備など更にリモートワーク体制を強化した。
- その結果徐々に在宅勤務やモバイル勤務が浸透し、全従業員において2020年度4月~9月で月平均6.1回(実施率55%)、2020年10月~2021年3月で月平均14回(実施率80%)、2021年4月~9月で月平均18回(実施率87%)のテレワークを実施している。

テレワークの概要・特徴

- 2021年4月~9月において、従業員平均で月平均18回(週4回以上)の在宅勤務またはモバイルワークを実施している。社員はもちろん、副業兼業、プロボノ、インターン生など含めて100%テレワーク実施者である。
- 普段のコミュニケーションは基本的にチャットツールやWEB会議システムを利用して行っている。
- 会社の資料は共用のオンラインストレージに保存し、場所を選ばずアクセスが可能である。
- オンラインカレンダーを活用することで、全員がリアルタイムで予定の共有・調整ができており、各々が自己管理にも活用している。
- 請求書・契約書等の文書について、基本的にデータでの送付及び受領を行っている。契約に関しては電子契約システムを導入し、契約書の送付、押印手続き、受領などオンライン上で一括して行っている。(一部データ送信不可の企業・行政機関を除く。)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークできる環境の整備により、プロボノ、副業など「多様な人材採用」が急激に進み、新規事業の複数立ち上げを実現できたことでコロナ禍の逆風を打破することができた。それだけでなく、これまで社内で培うことが難しかった専門性(法務、営業、SNS戦略など)を確保することができ、既存事業の質が向上し、メンバー相互の学び合い・スキルアップが日常的に行われている状態になった。
- 海外・首都圏などの遠隔地在住、育児中の人材など、地元貢献や社会貢献への思いはあるが何かしら就労への制約がある人の活躍の場を、テレワーク環境下だからこそ作ることができている。都市部から参画していた副業社員が短期間石川県に移住し地方企業の課題解決に取り組んだり、石川県への移住を考えている都市部人材が弊社でのプロボノ活動を通して石川県在住者とのゆるやかなコミュニティ形成を行ったりしている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○			○	○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社KATSUMOK	本社所在地	福岡県
業種	情報通信業	総従業員数	18名(外注契約者 40名)
事業概要	WEB広告、WEB制作、アプリ制作、コンサルティング等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全て
実施者数	18名(外注契約者 40名)
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 福岡県を拠点にWEB制作事業を手掛けるベンチャー企業。
- わずか4名でスタート、設立当時、福岡県にある無名の会社でわずか4名の体制ながら、WEB制作案件が多く、人材不足に悩まされていた。
- また、せっかく採用しても、遠距離通勤などによって体調を崩してしまうスタッフがいて、抜本的に採用活動やスタッフの受け入れ態勢を整えなければと考え、テレワークの実施について検討開始。

テレワークの概要・特徴

- 申し出形式によるテレワーク勤務。
- 2020年度、新型コロナウイルスの影響により同社では基本、テレワーク勤務が主体で全体の約3割は「週ゼロ出勤による完全リモートワーク」を実現

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークを行い会社の形態が知られることにより 採用応募が初年度の5倍以上になる。
- マスコミ等でも紹介されることによりさらに有能な人材の採用等が可能になっている。
- 地方の中小企業であってもIUターンの際に有料広告などに頼らなくても応募のある企業となっている。
- また定着率も高くなり事情による勤務形態の変更などが行いやすくなっている。
- テレワークが常態化することにより、ワーケーションへの参加や有休取得等のハードルが下がった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○		○							

企業の概要

企業・団体名	兼松株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	817名
事業概要	国内外のネットワークと各事業分野で培ってきた専門性と、商取引・情報収集・市場開拓・事業開発・組成・リスクマネジメント・物流などの商社機能を有機的に結合して、多種多様な商品・サービスを提供する商社		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	682名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染症への対策として2020年2月から在宅勤務トライアルを開始。
- 当時すでにサテライトオフィスのトライアルは実施しており、新たに在宅勤務を実施可能とした。
- その後、感染症の終息が見通せない中での政府要請、災害時の事業継続、その他の事情により入社しての勤務が困難と判断される従業員に対する対応として在宅勤務規定を整備した。
- 2020年12月に制度、規程化とともに、社内の勤怠管理システムも改修を実施、従業員の在宅、入社状況の管理、勤務中か否かを閲覧できる仕組みを採用している。
- 2021年4月からはコアタイムなしのフレックス制度が導入されているため、事前の申請、上長による承認を徹底し、コロナ前以上に柔軟で効率的な働き方の実現を目指している。

テレワークの概要・特徴

- 具体的な運用方針は部署や個人の業務の状況に合わせて部門別に決定している。
- 感染状況が悪化しているような状況下においては、特定の社員に出勤が偏ることで過度にリスクを負うことが発生しないよう、人事部による個別のヒアリングを行い、部署における出勤・在宅の状況などを確認している。
- また、緊急事態宣言解除後は、出勤率を上げているが、基本的には部門判断による運用を継続している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 安全確保に留意した在宅勤務を導入する一方で、生産性を維持しつつ業務を推進するため、さまざまな施策を講じている。
- 意思決定のスピードが上がった。具体的には社内決裁手続きにおける起案から経営層の会議体迄をシステム、デジタル化し、テレワークでも完結するように整備。
- 従業員の経費精算においても、申請承認フローをペーパーレス化、承認ステップの簡素化、コーポレートカードや交通系ICカードとの連携による非接触決済を導入。
- さらに固定電話の縮減、スマートフォンの活用拡大、オンラインストレージサービスの導入により、テレワークでも出勤時と変わらない業務環境を整備。
- また、従業員に対するアンケートを実施したところ、約3割の従業員が企画書や報告書の作成、データの取り扱いなどの業務において、出勤時と比べて在宅勤務時にパフォーマンスが向上すると回答している。さらに、パフォーマンスが向上したと感じる従業員の半数以上が、出勤時の125%程のパフォーマンス向上を実感している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	関西電力株式会社	本社所在地	大阪府
業種	電気・ガス・熱供給・水道業	総従業員数	8,784名
事業概要	電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業 等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	人財・安全推進室 労務健康グループ
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	7,642名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年4月 在宅勤務制度を導入
- 2018年10月 サテライトオフィス勤務制度を導入
- <順次、実施事由および実施回数を拡大>
- 2021年4月 従来の在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度の位置付けを変更し、実施事由および実施回数の制限をなくすなどの制度改正を実施。(在宅勤務制度とサテライトオフィス勤務制度をあわせてテレワーク制度とした)

テレワークの概要・特徴

- 当社の在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度は、実施事由を育児・介護等に限定しており、実施回数についても順次拡大してきたものの、週2回までと制限を設けていた。
- しかし、新型コロナウイルス感染予防を目的に多くの者が活用するようになったことを機に、より柔軟に働くための一つの選択肢として位置付けるようになり、2021年4月からは、広く生産性の向上、ワークライフバランスの充実をねらいとした制度に改正した。
- 具体的には、対象者は全従業員とし、実施事由および実施回数に制限を設けない制度としているのが特徴である。
- 原則全従業員に、モバイルPCおよびスマートフォンを貸与済みであり、2021年11月からは、ビジネスコミュニケーションツール(Teams)も全社導入予定である。また、紙文書の電子化も全社的に推進しており、テレワークを効果的に実施できる環境整備も順次行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 場所に捉われないより柔軟な働き方ができているということで、従業員から、ワークライフバランスの充実につながっているという声が多く、従業員の満足度、ひいてはエンゲージメント向上に寄与しているものと考えられ、それが最大の経営効果であると認識している。
- これに加え、テレワークの積極活用により、出張、対面会議を減少させ、業務をより効率的に行うようになり、労働時間とコストの削減効果が得られている。
- テレワーク率の向上により、空いたオフィススペースに外部賃借していた部署を移転させたことにより、賃借料削減効果も得られている。
- また、新型コロナウイルス感染予防策としても活用できており、事業継続の観点でも効果をもたらしている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社かんざし	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	25名
事業概要	各種システムの企画、設計、開発、販売、運営、保守及び管理		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	コーポレート本部
テレワーク対象者	セールスサポート以外(本社・九州ラボ)の全社員
実施者数	23名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

【導入時期・期間】

- 2020年3月～現在 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染防止及び事業の継続の為、テレワークが可能な部署全てでテレワークを導入。
- 現在はシステム開発部は全日、それ以外の部署に関しては週2日～3日のテレワークを継続している。
- オフィスに出社しなくても業務を遂行する事が出来ていることから、コロナウィルスの脅威が去った後も継続して実施予定。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

- システム開発部は全日、その他の部署は部署内で調整し週2～3日のテレワークを実施

【テレワーク活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- 各プロジェクトの進捗の管理、顧客対応の状況が共有できるクラウドツールの活用
- オンライン会議ツールの活用及び、自社開発の「どこでもSHOWBY」による面談等により社内コミュニケーションがとりやすい環境の整備
- 対面で行っていた取引先との商談も自社開発オンライン商談ツール「どこでもSHOWBY」利用により在宅にて商談可能となり営業部の在宅勤務拡大
- スマホの貸与及びクラウド電話サービスの導入により、自宅でもスマホで会社の電話を発着信・内線が可能となりカスタマーセンターも在宅勤務を実現
- 勤怠管理システムでの打刻やチャットでの業務報告により在宅時の長時間労働の抑制
- 安全なテレワークを実現に向けて情報セキュリティレベルの向上のための施策を立案、実行
- 在宅勤務環境を整備する為の手当を支給

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 感染拡大防止に加え、台風や大雨等の際に会社以外で業務遂行可能となった。
- 自社開発オンライン商談ツールを自社で運用することにより他社へ運用をアピールできるようになった。
- BCPの構築、実行体制が整った。
- 通勤時間削減によるストレスの軽減、家族との時間の増加など時間の有効活用やワークバランスの観点でモチベーションの向上につながった。
- 通勤交通費、出張旅費が減少した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社かんぽ生命保険	本社所在地	東京都
業種	金融業、保険業	総従業員数	10,035名
事業概要	生命保険業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク・ハンドブック
テレワーク担当部署	人材開発部ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	センシティブ情報を集中的に扱う一部部署を除く全社員
実施者数	5,212名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

【サテライトオフィスの導入】

- 2017年10月より、「働き方改革」の促進として、時間制約等のある社員の効率的な業務遂行等を目的に、従来からの「勤務地」に捉われない環境を整備することによって、社員の多様な働き方に資するためのサテライトオフィスを横浜、さいたまに設置し、さらに2018年には仙台に拡大した。

【在宅勤務・モバイルワークの導入】

- 2019年11月より時間制約等のある社員の効率的な業務遂行等に加え、外出時における移動時間や隙間時間等の有効活用による業務の迅速性や生産性の向上を目的として、共用のテレワーク用モバイル端末を試行導入し、全国の拠点に配備(約200台)。試行導入を経て、2020年12月から翌年3月にかけて全社展開を実現(約6800台)。センシティブ情報を集中的に扱う一部部署を除く全社員を対象として、社員一人一人にテレワーク用端末と業務用携帯電話を配備し取り組みをスタート。
- 2021年度は週2回の実施を目安に取り組みを推進中。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスを導入しており、育児・介護等の事情を抱える社員のみならず、対象となる組織(センシティブ情報を集中的に扱う一部部署を除いた全組織)に所属している全社員を対象としており、職種等の制限なく実施。(非正規社員や派遣社員も対象)
- テレワーク時における適切なマネジメントの実施や、テレワーク時の各種リスクを低減させるために、テレワークを実施する場合のルールや遵守事項等を精緻に定め、当該内容をまとめたテレワーク・ハンドブックを作成。
- 在宅勤務およびモバイルワークについては、対象の全社員にテレワーク用モバイル端末と業務用携帯電話を貸与し、リモートデスクトップ方式にて社内の自席にあるPCに接続することで、幅広い業務に対応している他、コミュニケーションの強化やWeb会議に柔軟に対応するため複数のWeb会議ツール、ビジネスチャットツールを導入。
- テレワークを推進するために、ペーパーレス・押印レスを推進するための業務改善も併せて実施。
- ペーパーレスに伴うデータ量の増大に対応するためにクラウドストレージサービスを導入。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 働き方の見直しによる働き方改革の推進および社内における押印レス・ペーパーレス化の推進(導入前(2018年4~6月)と導入後(2021年4~6月)を比較し、紙使用量は全社で約45%減)。
- テレワークの導入に伴うWeb会議の利用拡大による旅費の削減(導入前(2018年4~7月)と導入後(2021年4~7月)を比較し全社で約70%減)。
- Web会議ツールの機能の活用により、一律同時参加としていた研修の在り方を見直し、各社員の業務スケジュールに合わせた柔軟な研修受講を可能とした。(Web会議ツールの録画機能を活用し、全国のエリアを統括する拠点においても、エリア内向け研修動画作成が可能となった。)
- 新型コロナウイルス感染拡大時のテレワーク推進により、社員の安全確保、感染拡大防止に効果。
- テレワーク導入による優秀な人材の確保(新卒採用活動への好影響)。
- ES(社員満足度)の向上。
- 営業社員等の移動時間や隙間時間にて業務を実施できるようになったことによる生産性の向上および顧客等からの問い合わせへの対応の迅速化。
- 通勤の負担減等による能率・生産性の向上。
- 育児・介護等の時間制約のある社員のみならず、全社員の働きやすさの向上によるWell-being。
- 法人のお客さまで、ご希望される方に、Web会議ツールを用いたコンタクトの実施(コロナ禍で訪問は希望しないが、話は聞きたいとご希望のお客さまへ、Web会議ツールでの打ち合わせを提案すると喜んで受けていただける。移動時間も無くなり、効率的な業務運行が可能になった。)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	カンロ株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	744名
事業概要	菓子、食品の製造および販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、賃金規程、テレワーク規程、サテライトオフィス勤務マニュアル、モバイルワークマニュアル、在宅勤務マニュアル、リモート転勤運用基準
テレワーク担当部署	人事部・ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	管理部門・商品開発部門・営業部門・研究部門
実施者数	292名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 社員の働き方の選択肢を広げライフワークバランス(弊社独自のライフを優先するスローガン)を向上する施策として、2019年にテスト運用と東京都のテレワークデイズ2019に参画して、2020年2月にテレワーク規程・在宅勤務マニュアル・サテライトオフィス勤務マニュアル・モバイルワークマニュアルを制定し本格運用を開始。
- 2020年2月には全社のテレワーク対象者への説明会が済んでいたため、2020年4月の緊急事態宣言においてはスムーズなテレワーク移行が実施できた。
- テレワークを実施した対象者へWEBアンケートを行い、規程・マニュアルの随時改定も実施するなど、今後も社員の意見も聞きながら、より効率的かつ社員が働きやすい運用ルールとインフラを整備させていきたいと考えている。

テレワークの概要・特徴

【テレワークの概要と特徴】

- 勤務場所や勤務時間の選択肢を設け、社員が自律的で柔軟性のある働き方を推進することで、ライフワークバランスの向上と移動時間の有効活用や生産性の向上を目的としている
- より柔軟な働き方を可能とするためフレックスタイムのコアタイムを見直した(10:00-15:00から13:30-14:30へ短縮)
- 対象者全員がテレワーク申請書を提出し、人事部長の許可により自宅以外(介護者宅・単身赴任者自宅等)の勤務も可能としている

【テレワーク拡大の取り組みや工夫】

- 対象者全員へパソコン・スマートフォン・SIMカード貸与(一部プリンター等貸与)
- テレワーク手当新設、通勤定期の廃止と実費精算、社内インフラへの接続・通信の改善
- テレワークに関するWEBアンケートの実施・運用ルールの改善などを行っている
- 社内稟議の電子承認システムを導入しペーパーレス化を実現している
- テレワークによるペーパーレス化(コピーカウント率:2019年1-8月から2021年1-8月の比較で42.7%削減)
- 本社では、オフィス座席管理ソフトを導入して在宅勤務者と出勤者の見える化をしている

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした効果やエピソード】

- 研究部門のラボ試作等テレワークがしにくい部署もあるが、コロナ禍においては原則としてテレワークを実施するように社内通達を行っている。また出張や会議、来客に関しても原則オンラインで行うように通達をしておき、テレワークが実施されている
- 現在対象者のテレワーク率は平均55.7%。アンケートではコロナ後も82%の人がテレワーク継続を希望
- テレワーク時の始業・終業の連絡・業務報告のマニュアル化により残業時間削減に繋がっている
- 在宅勤務の導入により、育児者・介護者等、多くの社員がライフとワークの両立が今まで以上に可能となった

【ICT活用】

- 対象者全員へパソコン・スマートフォン(通話・テザリング用)・SIMカードを貸与し、利用ルールを明確化することでセキュリティを確保。また必要に応じてプリンター・大型液晶モニターを貸与
- インナーコミュニケーションツールとして社内専用SNSアプリ導入、本社ではオフィス座席管理ソフトを導入

【社会的効果】

- リモート転勤制度を導入し、異動先が常時テレワークが可能な場合は転居を伴わない転勤を可能とした。それにより単身赴任者が自宅や家族と離れることが無くなり、地方の人口減少の歯止めや単身生活による健康影響(食生活・生活の乱れ等)の向上等に寄与できると期待している。
- BCP対策、環境問題からも、テレワークを進めることで、移動削減、交通機関の環境負荷低減をするよう努めている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○				○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社キューブシステム	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	625名
事業概要	業務アプリケーションの開発、システム基盤構築、システムの保守運用等のシステムソリューション・サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度ガイドライン
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	625名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020/3/16より在宅勤務導入。最初は少人数のトライアルから開始し、その後2020/4には全社に適用。元より在宅勤務制度の構想はあったものの、新型コロナ対策がきっかけとなり、導入を急ぐこととなった。
- ガイドラインでは「入社1年以上の継続した雇用」が適用条件とされているが、新型コロナの影響がある間は入社1年未満の新入社員・中途入社者にも適用しており、2021/10現在も全社員が対象となっている。

テレワークの概要・特徴

- 社員一人ひとりが、それぞれの業務特性・能力特性に応じ、最も適した場所で業務を遂行できる働き方を実現することを基本方針としている。
- テレワークをする際は事前に上長の承認を得ること、勤務場所にセキュリティ面での危惧がないことが前提であり、その他詳細は在宅勤務ガイドラインにて制定。
- テレワーク時の労務管理やセキュリティ遵守事項、テレワーク開始時の手続等を規定し、社員の働き方の多様性を実現している。
- 育児介護等の理由による時短勤務や、時差勤務も併用している。
- Office365を導入し、出社している状態と同じ環境で支障なく業務ができている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークを全社員に適用拡大した2020年4月以降、緊急事態宣言下での営業活動停滞が心配されたが、テレワーク活用によるソフトウェア開発事業の拡大に努め、売上高は前年並みを確保できた。
- 雑談等のコミュニケーションは減少している一方、テレワーク導入で「いつでも・どこでも・誰とでも」が可能になり、業務上のコミュニケーションは変わらずにとれており、生産性を落とさずに業務を遂行できている。
- 上記に加え、コロナ禍のニューノーマルに対応し、事業の拡大に努めた結果、通勤費・出張旅費等、会議にかかわるコストを約6千万ほど削減でき、2021年3月期は最高益(1,295百万円、前年比+32.7%)の達成に貢献した。
- テレワークを導入し、通勤・移動時間が削減されたことで、その分を家族との団らんや、自己啓発、趣味など、有効に時間を使え、社員の満足度が上がった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○			○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社KYOSO	本社所在地	京都府
業種	情報通信業	総従業員数	510名
事業概要	ITサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	顧客先常勤者で顧客先の承諾が得られない社員を除く全社員／全職種
実施者数	420名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年1月より、一部社員を対象にテレワークを試行。
- 2020年1月にテレワーク規程を制定し、勤続6ヶ月以上の社員を対象に、週2日、または3日までテレワーク利用可として正式な制度をスタート。
- その後、テレワーク実施者や上長にアンケートを実施し、評価した上で、2020年8月に規程を改定し、原則として利用日数の制限無く、全社員を対象にテレワークの範囲を拡大。
- その後、新型コロナ禍となり、可能な限り在宅勤務を実施とした。

テレワークの概要・特徴

- テレワークの形態としては、「在宅勤務」、喫茶店や訪問先施設、公共施設利用による「モバイル勤務」、「顧客業務による夜間、休日の緊急コール対応」の3種類。
- 特徴としては、原則として「在宅勤務」、「モバイル勤務」については利用日数の制限無く、全社員を対象にしていること。「顧客業務による夜間、休日の緊急コール対応」については、特定の社員に負荷が集中しないように制限している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 新型コロナ禍が始まる以前から、原則として利用日数の制限無く、全社員が利用できるテレワーク規程としており、またモバイルで仕事ができるICT環境も整えていたため、新型コロナ禍で社員の安全確保、政府のテレワーク実施推奨にも、スムーズに対応ができ、社員、ご家族の安心、あるいは新型コロナ感染の防止につながることができた。
- 介護、育児などの家庭事情で出社が難しい社員も、テレワーク(在宅勤務)の利用により、仕事ができる環境が提供できた。あるいは結婚やパートナーの転勤に伴う自宅の転居があっても、在宅勤務により仕事を続けることができたようになった。結果として、介護、育児、結婚等の家庭事情による退職、休職を減らす効果が出ている。
- ご自宅が地方の社員の採用が可能になった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社グッドクロス	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	73名
事業概要	コールセンター、印刷業、WEB決済		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全社員
実施者数	59名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年3月新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、妊娠中の社員から在宅勤務環境を急速に整えテレワークに以降、2020年4月から、新型コロナウイルス感染防止のため全社員を対象に可能な限りの在宅勤務を勧めてきた。
- 2020年4月～2021年3月 全社員在宅勤務、コールセンターのアルバイトも可能な人から在宅勤務をはじめていった。
- 2021年4月～ 全社員と大牟田のコールセンターを除く東京や各地の電話オペレーターも全日在宅勤務とした。
- 現在も環境などの事情により不可能な人を除いて在宅勤務を続けている。

テレワークの概要・特徴

- 社員だけでなく、契約社員、アルバイトなど雇用形態に関わらず全社員のテレワークを実施している。
- また、コールセンターのオペレーターについてもテレワークでの勤務を継続して実施している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク導入により、コールセンタースタッフを東京やその周辺地域からだけでなく、全国から優秀な人材を集めることが可能となった。
- 弊社は印刷事業もしているが、デザイナー、WEBデザイナー、ライターなど、創造する仕事をする人たちが作業効率が上がったと感じている。
- 導入時に妊婦で、その後出産した社員が復職する際も、ジョブ制度とテレワークにより働きやすい環境となっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○		○		○			

企業の概要

企業・団体名	株式会社クラベス	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	18名
事業概要	EC(オンラインショップ)開発事業、WEBサービス開発事業、グロースハック事業、EC関連ASPサービス提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	18名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 弊社は開業当初から「全ての距離をなくす」をミッションに掲げており、2019年あたりから、レンタルスペースやカフェなどオフィス以外の場所からのテレワークを試験的に実施していた。
- そんな中、2020年のコロナ禍をきっかけに、一気にリモートワークの実施を加速させて環境を整えていき、今に至る。

テレワークの概要・特徴

- 就業規則を改定し、全社員・全業務対象として、テレワーク勤務制度を導入。
- 出社に関しても、通勤時間帯を避け、テレワークから出社、出社からテレワークなど、1日の中でも柔軟な働き方を許容することで、業務効率、ワークライフバランス満足度向上を推進している。
- テレワークの中で、プロジェクトメンバー間、新入社員とのオンボーディング、ミーティング、雑談など、積極的にオンラインで繋がって会話することで、リモートワークによる孤立化やコミュニケーション不足の解消、心理的安全性の確保に努めている。
- また、その取り組みについて、弊社のHPのブログで社会全体にノウハウを発信している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤時間がなくなり、社員にプライベートな時間が増えた。
- 満員電車に乗るストレスが軽減した。
- キャンプワークや、オンラインでの研修など、テレワーク環境ならではのイベントの実施により、社員が楽しんで仕事ができる環境作りができています。
- 取引先とオンラインミーティングになったことにより、仕事効率が上がった。
- テレワーク導入により、採用面での個人の事情を解消できるようになった。
- 勤務地が遠いケースや、子育て、介護の事情などに柔軟な対応ができるようになった。
- テレワーク導入により、地元へ帰省して働くことも可能にしたことで、社員家族との関係向上に効果があった。
- 地元での週末のイベント参加も行われ、地方活性化の一助になった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社クリーク・アンド・リバー社	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	926名
事業概要	プロフェッショナル人材を軸とした、①エージェンシー事業(派遣・紹介) ②プロデュース事業(請負・アウトソーシング) ③ライツマネジメント事業(知的財産の収益化)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人事グループ 人事部
テレワーク対象者	基本、すべての従業員
実施者数	880名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- かねてより、リモートワーク導入について、社内で検討してきたが、新型コロナウイルスの影響が大きなきっかけとなった。
- 2020年4月・5月は出社率が17%、その後、全社のITインフラを整備、2020年6月には在宅勤務規程を施行した。
- 本格的なテレワーク運用の各種整備後の6月以降は出社率が30%~40%を推移。現在の出社率は35%前後となっている。

テレワークの概要・特徴

- 当社はプロフェッショナル人材を軸に、派遣・紹介、請負・アウトソーシング、ライツマネジメントの事業を行なっている。
- 対象プロフェッショナルの領域は広いが、祖業であるクリエイティブ領域の構成が高い現状である。
- 主要である映像、ゲーム、Web制作などのデジタル業務は、テレワークの肝となるITとの親和性が高く、テレワークへの移行がスムーズに行えた。
- また、テレワークに用いたITの知見や経験を今後の事業拡大にもつなげていく予定。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク導入は、ITインフラの整備が必須となるが、結果的に場所にとられない働き方は、物理的な距離を気にしなくて良いという発想から、国内だけではなく、世界のマーケットに向けた事業拡大に取り組んでいる。
- 在本邦インドネシア共和国大使館とのクリエイティブエコノミー分野における相互協力の覚書の締結もその取り組みの一環。
(https://www.cri.co.jp/news/press_release/2021/20210428003455.html)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	クリヤマ株式会社	本社所在地	大阪府
業種	卸売業、小売業	総従業員数	351名
事業概要	ゴム・合成樹脂製品を主体とした産業用・建設用・スポーツ施設用資材の製造・販売・施工		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	総務部人事グループ
テレワーク対象者	現業職及び国内・海外出向者を除く全従業員
実施者数	271名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染拡大防止の緊急措置として、2020年4月よりテレワークを開始。その後、非常時に限らず平時においても働き方のひとつとしてテレワークを活用していくことを目的に、2020年7月にテレワーク勤務制度を創設し本格的に運用を開始。

テレワークの概要・特徴

【目的】

- ① 自律的な働き方を推奨し、同時に業務の見直しを進めることで、業務効率の向上を図ること
 - ② 従業員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現
 - ③ 災害等を想定した事業継続体制の整備(BCP対策)
- 原則、事務職は在宅勤務、営業職はモバイルワーク
 - 在宅勤務の場合は、出社時とは異なる勤務時間を選択できるようにしており、個人のライフスタイルに合わせた勤務が可能。

【特徴】ICT活用

- コミュニケーションツールTeams(Microsoft365)を導入、さらに活用促進の為にアプリ活用の支援サイトを作成しグループウェアで公開
- 電子文書化(DocuWorks)、電子印鑑、クラウド経費清算システムの導入
- 電話対応支援ツールの導入(スマホの内線化/FMCサービス連携)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 感染症の拡大や自然災害(台風等)の影響が予想される地域において、事前にテレワークに切り替えることにより人的リスクを軽減させることができた。また、顧客に対してもサービスの質を落とすことなく、事業を継続できる環境の整備につながった。(BCP対策)
- Web会議システム導入により、場所や時間の制約が解消され、海外・国内の拠点を結ぶ会議や顧客との打合せが日常的に行えるようになった。
- オンラインで研修を行うことで、地方勤務の従業員も参加が可能となったり、一斉に多数の従業員を対象とした研修ができるようになった。
- 「電子印鑑」や「クラウド経費清算システム」等の導入により、テレワークで対応できる業務の範囲が広がった。また、ペーパーレス化によるコスト削減ができた。
- テレワークについてのアンケートによると、通勤や移動にかかる時間・身体的な負担が軽減され、ワーク・ライフ・バランスの向上につながったというポジティブな意見が多かった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	CLINKS株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	801名
事業概要	ITアウトソーシング事業,システム開発事業,教育訓練事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	テレワークビジネスエッセンシャル事業部 / 総務部
テレワーク対象者	全職種
実施者数	801名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 社長が通勤時間が非常にもったいないと考えていた
- 社長が実質在宅ワークであった
- ITエンジニアの人材不足の状況が慢性化・深刻化していた
- 介護・育児などの事情で通勤が難しい元エンジニア・専業主婦、地方で仕事が少ない現エンジニアなど、在宅なら業務可能な豊富な人材が存在することが分かっていった
- 在宅でもオフィスに居ると変わらない環境があれば、在宅派遣やテレワークは可能ではないかと考え、2016年10月よりテレワークプロジェクトを発足し、社内でテレワークの取り組みを開始した。

テレワークの概要・特徴

- 在宅エンジニアと、テレワークに必要なセキュアな通信環境や労務管理ツールをセットで顧客に提供するサービスを開発し、客先常駐社員が在宅勤務を出来る環境を構築。
- テレワークに必要なICT環境となるツール類の費用は全て弊社で負担し、客先常駐社員と比較して在宅エンジニアを安価で利用出来る料金を実現、顧客側にもメリットを生み出している。また、様々な事情で会社に出勤して仕事の出来ない方の雇用を創出した。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 中途採用応募者数が2018年度(8,773名)~2020年度(14,173人)で161%向上。
- 様々な理由で在宅勤務を希望する全国の20代~40代の技術者雇用を可能にし、働き方の多様化を実現。
- 10人の障がい者雇用も可能にした。
- 社内アンケートにて、在宅ワークで生産性が向上した、また出社時と変わらないと答えたスタッフは79%となった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○				○		○	○		

企業の概要

企業・団体名	黒船イノベーションズ株式会社	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	2名
事業概要	クラウドファンディング支援、ITコンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年7月創立以来、全社員(パートも含め)テレワークとなっている。「マリモワークス」(=ママ+リモート+仕事)という事業構想を掲げ、母親が自宅で子供を見ながら働く環境を作ることを目指して制度設計している。

テレワークの概要・特徴

- 子育て中の母親が、在宅で仕事をしている。
- 始業、終業時間は各自の裁量に任せており、好きな時に働き、好きな時に休むことができる一方、仕事の納期はきちり管理し厳守する。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークの導入により、住所に縛られずに終業が可能となった。
- 東京で採用した従業員が家族の転勤により遠方(岩手県)に転居したが、従来と変わらず働き続けている。
- この仕組みを可能にしたのがITの活用。Zoomなどによるオンラインミーティング、チャットツールによる迅速なコミュニケーション、クラウドストレージによるデータの共有など、当初から様々な仕組みを活用している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	KMソリューションズ栃木株式会社	本社所在地	栃木県
業種	卸売業、小売業	総従業員数	10名
事業概要	OA機器事業、システム事業、オフィス環境事業、セキュリティ事業、デザイン事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅ルールを作成・運用
テレワーク担当部署	代表取締役
テレワーク対象者	SI事業部、エンジニアリングの社員
実施者数	7名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 起業時よりスケジュール管理や申請事項はグループウェア「サイボウズ」を導入。
- 2014年よりエンジニアリングは在宅でも業務ができるシステムをすでに構築しており、2019年よりSI事業部(営業部門)社員にモバイルノートパソコンを貸与し、スマートフォンのデザリングを利用して帰社することなく営業先でもノートパソコンやスマートフォンでモバイルワークができるよう構築。
- 新型コロナウイルス問題より以前からテレワーク&モバイルワークを実施しており、エンジニアリングは緊急のシステム修正、トラブル等を迅速に効率できる様、そしてSI事業部(営業部門)に関しては栃木県は基本自動車移動での活動なので、せっかく頂戴した営業案件をロスなく迅速に対応したいので移動先でも見積作成やメールがしたいとの意見があり採用することにした。
- 尚、勤怠時間の管理もクラウド化「勤革時」を1年前に導入。

テレワークの概要・特徴

- エンジニアリング及びSI事業部に所属する社員7名が実施対象。
- テレワークを「通常業務」と見做すことにし、エンジニアリングは申請があれば在宅勤務を可能に、営業部はグループウェアにてスケジュールに記載すれば直行直帰も可能とした。
- リモート接続アプリケーション選定をエンジニアが行い、安全性、機能性、導入コストから弊社では「Team Viewer」の導入を決定。信頼性も高く、多くの有名企業が利用していることもあり法人契約した。
- メインPCは社外に持ち出し等ができないようにデスクトップPCを設置、そこにTeam Viewerを利用し、貸与しているノートPCからアクセスし、あくまでもデータはデスクトップPCから社内サーバーへアクセスするシステムを構築した。
- 貸与用ノートPCのスペックを抑えることができ、軽量コンパクト化が実現。無駄なアプリケーションを追加購入する必要もない。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 社有車の給油量の削減につながった。
- 営業の一日の行動スケジュールが組みやすくなった。
- 営業中、「緊急の案件が出ると一度帰社して提案書、見積書作成…」といった移動ロスが無くなった。
- 営業効率があがり一日あたりのお客様訪問件数が増えた。
- エンジニアのお客様サポートが遠隔にて迅速に対応できるので、大企業メーカー等と引けを取らない対応が可能になった。
- お客様数社が弊社と同じテレワークシステムを導入したいと発注をいただき売上向上につながった。そのお客様も弊社と同様にテレワーク実施会社となった。今回の新型コロナの対策として大変喜ばれた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○	○		○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社GameWith	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	245名
事業概要	ゲーム情報等の提供を行うメディア事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	経営管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	245名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染防止のため、2020年3月30日から2020年4月5日までをフルリモートワーク(在宅勤務)とした。
- 2020年4月6日以降からは原則在宅勤務の方針を継続する一方、限定的に社員の出勤及び取引先訪問を行う方針の働き方を決定。

テレワークの概要・特徴

【対象者】

- 全従業員。

【勤務体制】

- 最大週5日の在宅勤務とする。
- 出社が求められる業務、出社して対応する事が望ましい業務についてのみ出社の上業務を行う。
- また、通勤に当たっては、時差出勤を活用。

【社外関係者との打ち合わせ】

- 当社グループの従業員がお客様を訪問する場合、お客様にご来社いただく場合の双方において案件の重要性・必要性をもとに是非を判断する。

【社内関係者との打ち合わせ】

- オンラインツールを活用し、対面の際は大勢での打ち合わせは避けるようにする。
- また、上記社内外での面談の際にはマスクを着用し、参加者と一定距離を保ち、短時間で終了するように努める。

【テレワークにかかる備品支給や手当について】

- 社内アンケートを実施した結果をもとに、月5,000円の「在宅勤務手当」のほか、必要な備品の現物支給、Wi-Fiの貸し出しやモニターの自宅手配などを実施
<https://gamewith.co.jp/3038>

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【電子化】

- 郵送対応・捺印対応等ある事務・アシスタント業務を削減すべく電子契約を推進。9割が電子契約化し、契約に伴う捺印行為や郵送対応等削減。また印紙税等も削減。
- ICTを活用し、人事労務系の書類をペーパーレス化。入社手続きから労働条件変更、評価制度のFB対応など、全てオンラインかつDXにて対応できる体制を整えた。
- 勤怠管理システムを利用し、週次で労働時間を管理。時間外労働が多い部署の部署長と本人に対してアラートをだすことによって、長時間労働を防止する仕組みを構築

【人事制度】

- 人事制度をリモートワークに合わせて調整、アウトプット(成果)重視の評価や高い成果に対する短期間での評価及び報酬への反映+その他今後の経営方針に伴う調整、また月1の進捗MTGを行い、リモートワーク化でも進捗を把握できるような仕組みに変更。

【株主総会】

- バーチャル株主総会での開催。株主への安全配慮だけでなく、準備段階においてもWeb会議等を駆使しながら準備を行った。

【オフィス移転】

- 完全密封型テレブースや簡易型テレブースの設置を行い、在宅勤務と出勤者をつなぐスペースを設けた。出社人数が減り、従来よりオフィス面積を縮小し座席はフリーアドレスとした。よって経費削減にも繋がった。

【ネットワークの強化】

- 社外からのVPN接続時の速度や安定性を向上させることで、在宅勤務でもストレスなく業務を遂行できるように、ネットワーク回線の強化やネットワーク構成の変更、接続方法変更を実施した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○			○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	公益財団法人国際文化フォーラム	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	10名
事業概要	国内外の児童及び青少年を対象とした外国語教育と多様な文化についての理解を促進するとともに、教育及び文化の交流を推進する事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	定款附属規程
テレワーク担当部署	事務局(総務部門)
テレワーク対象者	職員
実施者数	10名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年の夏に開催予定の東京オリンピックに向けてテレワークの推進が期待される中で、当法人では2019年秋より総務省や東京都のコンサルテーションを受けて、勤務形態の見直しに着手した。
- その後、2020年1月より新型コロナウイルスの感染が拡大し、テレワーク勤務の必要性が高まったため、2020年3月の理事会で就業規則を改訂し、新たにテレワーク勤務規程を設けた。
- また、東京都の助成金を申請し、テレワークに必要なパソコンやスマートフォンなどの機器を調達した。
- 2020年4月からは、職員それぞれの仕事の状況に応じて、事前にテレワーク勤務申請書を提出して許可を得ることを条件にテレワーク勤務を実施している。
- 緊急事態宣言発令時は原則として在宅勤務を推奨するとともに、状況に合わせて出勤体制の対応段階(A~D)を示して、職員それぞれがテレワーク勤務を活用して新型コロナウイルス感染拡大防止に勤めながら、業務効率の良い働き方を現在も継続している。

テレワークの概要・特徴

- 当法人では、職員のウェルビーイングに着目し、2019年より勤務形態の見直しを開始した。
- 東京オリンピックへの対応など一時的な対策にとどまらず、介護や育児、遠隔居住地での有効な勤務体制やフレックスタイム勤務制度の導入を視野に入れて、新しい働き方を目指した体制づくりを進めた。
- 2020年より新型コロナウイルス感染拡大防止の対策が急務となる中、一層のスピード感を持ってICTの活用が推進され、日常業務の改善が進んだ。
- 現在では、スーパーフレックスタイム勤務制度(コアタイムのないフレックスタイム制)の元、職員一人ひとりが柔軟な働き方を実現し、仕事時間を有効に活用できるようになった。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークの導入により、ICTの活用が推進され、日常業務の改善が進んだ。
- オフィスへの通勤にかかる時間と負担が軽減され、それぞれのスタッフの状況に応じた柔軟な働き方が定着しつつあることで、仕事と生活の調和のとれたライフスタイルが実現している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○			○		

企業の概要

企業・団体名	株式会社COM-ONE	本社所在地	石川県
業種	情報通信業	総従業員数	40名
事業概要	システム受託開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	総務を除く全職種
実施者数	39名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年4月7日より開始(緊急事態宣言発令後、即導入)
- ISMS認証に向けてセキュリティ教育に力を入れており、大きな混乱はなかった

テレワークの概要・特徴

- 勤務日、勤務時間は従来通りとする。家事などで席を離れる場合は、就業時間から15分単位で控除する。
- PCの持ち出し許可。バックアップHDDも合わせて持ち出し、適時バックアップを取る。・日々の作業報告書の提出を義務づける。
- 自宅勤務に際して、インターネット回線料金・電気代などは各自の負担とする(代わりにテレワーク手当の支給)
- SKYSEAの操作ログ(ファイルのアクセスやアプリケーションの起動、Webサイトへのアクセスなど)から、テレワーク中の業務状況をチェックする

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 導入後2か月目以降、テレワーク率約9割を保っている
- 概ね好調で大きなトラブルは発生していない

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○			

企業の概要

企業・団体名	株式会社コンピュータマインド	本社所在地	山梨県
業種	情報通信業	総従業員数	140名
事業概要	ソフトウェア開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	経営管理Gr.
テレワーク対象者	開発本部／開発者
実施者数	140名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 緊急事態宣言が出る前から子供が産まれた社員等に導入しており、緊急事態宣言を機に全社員へ拡大した。
- 緊急事態宣言解除後も開発本部のメンバーはテレワークを継続、定着している。

テレワークの概要・特徴

- 実機試験などで出社が必要な場合もあるが、テレワーク率7割を目標に、開発本部のメンバーがローテーションで在宅勤務を行っている。
- 経営管理Gr.は基本的に常時出社だが、東京のメンバーは緊急時に在宅勤務で対応している。
- 社員間のコミュニケーションや社外との打ち合わせは主にTeamsで行っている。
- MagicConnectとSecureDesktopを用いたリモートデスクトップで作業を行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 交通費の節約ができた。
- 通勤時間のカットにより時間に余裕が生まれ、社員のストレスが低減した。
- 家庭の事情にも柔軟に対応しやすくなった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	サンアロマー株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	224名
事業概要	合成樹脂の製造・加工及び販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	経営管理本部事務管理室
テレワーク対象者	テレワーク実施を本人が希望し、会社が認めた者、または会社が必要と認めた者
実施者数	62名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2009年 新型インフルエンザの流行を契機とし、BCP対策としてリモートワーク環境を整備、以降定期的にリモートワーク訓練を実施
- 2011年 東日本大震災においてリモートワークの有効性を確認
- 2018年 主に育児中の従業員および介護をおこなっている従業員を対象とした在宅勤務制度(日数上限あり)を導入
- 2020年 コロナ禍を契機とし、在宅勤務制度の対象・日数上限を緩和
- 2021年 多様な働き方の選択肢の一つとして、また、働きがいの向上に向けた取り組みを推進するため、従来の在宅勤務制度からさらに対象者、就業場所、日数などを拡大したテレワーク規程を整備

テレワークの概要・特徴

【社会的責任として】

- 当社ではテレワークを「情報通信技術を活用した、場所にとらわれない柔軟な働き方」と位置付けている。
- パンデミックや大規模災害が発生した場合でも、テレワークを活用することで事業活動を継続し、「社会生活に必要な不可欠な製品を供給する」という当社グループの社会的責任を果たしていく。

【働き方の選択肢として】

- テレワークの活用によって生産性向上および仕事と生活の調和を実現し、従業員の働きがいの向上につなげることをねらいとしている。
- そのため、対象者、勤務場所を限定的にせず(一部製造グループを除く)、フレックスタイム制と組み合わせる柔軟な働き方ができるようにしている。

【テレワーク環境の整備】

- ハード面ではオフィスにおいてWeb会議を円滑におこなえる機器を整備しており、リモートでの会議をスムーズにおこなえる環境を整えている。
- また、ソフト面ではテレワークマニュアルを作成、従業員に展開し、円滑に業務が遂行できるよう啓発をおこなっている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- HQ(東京)、支店(名古屋、大阪)、研究所(川崎)、製造拠点(川崎、大分)が全国に点在しており、テレワーク導入前は拠点間をつなぐ会議等はオフィスに來なければ実施できなかったが、テレワーク環境の整備によって、場所の制約を受けることなく会議や面談を実施できるようになり、コミュニケーション密度が向上した。
- 2020年以降のコロナ禍により特にオフィス勤務者を対象に「常態としてのテレワーク」を導入。社会的に要請される出勤率7割減等へも業務効率を犠牲にすることなく貢献することができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社GRCS	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	121名
事業概要	GRC・セキュリティ関連ソリューション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	在宅勤務を行っても業務に支障がないと会社が判断する場合
実施者数	112名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2013年頃から徐々にテレワークが実施できる環境を整え、育児中など従業員個人の状況に応じ実施をしてきました。その後2020年に就業規則にて明文化し、多くの従業員が(お客様等の状況に合わせた範囲で)テレワークを実施している。
- 新しく入社した社員も入社当初からテレワークを実施するなど、コロナ禍以前からテレワークが働き方の一つの選択肢として選べる環境を整えてきた。

テレワークの概要・特徴

- 2013年頃からテレワークを前提とした各種クラウドサービスを導入し環境を整備、育児や介護等従業員の状況に応じて在宅勤務が選択可能だった
- 緊急事態宣言発令後は原則在宅勤務を実施(実施率92%/在宅勤務対象者は全員が1回は在宅勤務を実施)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【効果】

- 8年ほど前からテレワークが可能な就業環境を整えていたため社内にひとつの文化として根付き、特に採用面ではテレワーク等柔軟な働き方が選べることを理由に入社を決めた社員も多数いる。
- 特に子育て中の女性については、テレワークのメリットから優秀な社員を多く採用することができた。
- 当社への入社によってキャリアを諦めることがなくなったという声もある。

【ICT】

- 従業員が増え始めた2013年からテレワークを前提とした社内システムの導入を進め、多くのクラウドサービスを活用している。
- 同時にセキュリティ対策も早期にゼロトラストモデルへ移行し、従業員に対しては定期的な教育を実施することで安全にテレワークを続けている。

【地方】

- 数名ではあるが、地方在住の方を転居なしで採用。テレワーク環境を活かし地方にお住まいのまま就業している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○		○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	GMOペパボ株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	434名
事業概要	レンタルサーバー「ロリポップ！」やハンドメイドマーケット「minne」、オリジナルグッズ作成・販売サービス「SUZURI」、ネットショップ作成サービス「カラーミーショップ」など自己表現を支えるインターネットインフラの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモート勤務細則、ガイドライン(3種)
テレワーク担当部署	もっとおもしろい働き方プロジェクト(各部署から招集されたスペシャリストによる全社横断プロジェクトとして運用)
テレワーク対象者	正従業員・契約従業員・アルバイトの全職種
実施者数	434名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- GMOペパボは2019年にJASDAQから東証二部となり、2020年には東証一部へ銘柄指定を受け、日本を代表する銘柄、企業としての活動意義や社会的責任をより強く自覚し、事業規模のさらなる拡大と社会貢献のために多様性に優れた人財を確保することがより重要であると考え、2017年より新しい働き方に備えてきた。
- そのような中、新型コロナウイルス感染拡大を背景に、感染および感染拡大防止のため、2020年1月27日から原則在宅勤務体制へと移行。BCPの観点より毎年定期的を実施してきた在宅勤務訓練で培ったノウハウや経験を活かし、長期化する在宅勤務体制においても、在宅率ほぼ100%の中、業務や業績に支障をきたすことなくビジネスを継続することができたことから、パートナー(従業員)の多様な働き方と多様性に優れた人財採用を実現するべく、2020年6月1日よりテレワークを基本とする体制へと移行した。

テレワークの概要・特徴

- GMOインターネットグループが掲げる「リモートワーク活用企業No.1」の方針のもと、パートナー(従業員)の多様な働き方を実現するため、2020年6月1日よりリモートワークを基本とする勤務体制に移行。
- GMOペパボのパートナー(従業員)は、生産性や効率、自身のライフスタイルを重視しながら、テレワークを基本として、チーム内のコミュニケーションなどでオフィスを活用する自律的な働き方を実施。
- テレワーク移行後に抽出された課題を解決するため、新たな制度やシステムの導入などの仕組みづくりに取り組んでいる。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【居住地域を問わない人財採用】

- 定期的に関催されるコミュニケーションイベントへの参加を条件に、2020年6月1日から採用活動における居住地域の条件を撤廃。拠点を越えた希望職種へのキャリアチェンジも可能になり、自身の能力をより発揮しやすくなった。実績…オフィス拠点地域外入社:27名、再入社:4名

【オフィスの新たな活用方法を確立】

- オンボーディングや各種コミュニケーション等におけるオフィス出社ガイドラインを制定。オフィス(東京、福岡、鹿児島)の活用を推進するとともに、新たなオフィスの活用方法を確立。

【リモートネイティブな業務プロセス・体制の構築】

- ゼロトラストアーキテクチャの実現とSaaSの積極的な活用により、あらゆる業務についてどこからでもパートナー(従業員)が協働して遂行できる体制を構築。「電子印鑑GMOサイン」の活用を推進し、取引先との契約率は60%以上(2021年1月～2021年5月集計の平均率)。コピー機の利用率は50%以上削減。コストに加え紙の製造等に由来するCO2排出量や水の使用量削減にも寄与。

【企業文化の浸透とコミュニケーションの活性化】

- 企業文化を体感し活発なコミュニケーションを行えるよう社内イベントを開催(2020年2月～2021年10月現在までは全イベントをオンライン開催)。90%以上のパートナー(従業員)が参加した年末総会は、99%以上が「楽しかった」と回答、企業理念の「もっとおもしろくできる」を体感できたとのコメントも多く挙げられた。

【「ペパボからだケア」制度による健康促進】

- 健康を維持・促進するための様々な取り組みを実施する「ペパボからだケア」制度を2020年8月より導入。直近のアンケートでは、85.7%が「会社の取り組みにより健康意識が向上した」と回答。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社シオラボ	本社所在地	長野県
業種	情報通信業	総従業員数	4名
事業概要	ソフトウェア受託開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	4名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2015年:社員のメンタルケアの一環としてテレワークを導入開始。
- 2017年:テレワークの対象者を全社員に拡大。週の半分をテレワークとすることを推進。
- 2020年:リモート勤務制度として就業規則に明文化し、全社員を完全テレワークに移行。
- 2021年:サテライトオフィスを閉鎖。本社オフィスのみ残す。

テレワークの概要・特徴

- 全社員が出勤しないことを前提に組織化し、社員ひとりひとりに自律を求める。
- 組織階層なし。上司なし。
- 作業時間、作業場所を自由に選択。
- 残業や休日出勤は原則禁止。
- 勤怠管理、経理処理などの事務処理はオンラインのみ。
- コミュニケーションツールとしてチャットとビデオ会議を活用。
- テレワークだからこそ生産性を上げられる。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- サテライトオフィスを閉鎖したことで削減できたコストを、社員のオフィスチェアやPCのスペックアップ費用に補填。効率的に生産性を向上させるための資本装備に充てている。
- 弊社は長野県にあるため、もともと地方在住の人材を雇用してきたが、逆に首都圏の人材も雇用できるようになった。
- また、雇用してきた外国人が、ビザが切れるタイミングで本国に帰国することになったとしても、そのまま雇用や業務委託をおこなっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○			○	○	

企業の概要

企業・団体名	シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	171名
事業概要	仮想デスクトップ基盤(VDI)と負荷分散装置やSD-WANなどのネットワーク製品を中心に、企業の生産性や俊敏性の向上を支援するデジタルワークスペースの開発・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全員／全職種
実施者数	171名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- シトリックスでは、自社のソリューションなどを活用し、2000年代から従業員のエクスペリエンスを優先に考えるテレワークを導入してきた。
- 新型コロナウイルス感染拡大の対応策として、2020年3月より、「全従業員が原則毎日在宅勤務」体制に切り替えてから1年半が経つ。
- 新型コロナウイルスが「フル在宅勤務」へ拡大するきっかけとなったが、生産性・効率性向上、通勤時間・移動時間削減、ワーク・ライフバランスの向上、ライフイベントとの両立、優秀な従業員の採用、BCP対応という目的を掲げている。

テレワークの概要・特徴

- 「社員の安全・健全」と「従業員による働き方の選択」という基本姿勢のもと、緊急事態宣言中は「フル在宅勤務」、緊急事態宣言が解かれた際には、ソーシャルディスタンスを配慮したシフト出社可能体制への切り替えて各従業員が在宅か出社かを選べる仕組みを築いた。
- コロナ鎮静を見据えて、各社員が、各自の役割や状況に応じて最も生産性がある環境を選べるガイドラインを準備した。
- 「ハイブリッド」といった働き方を展開すると同時に、チームワークに支障がないように、こうした働き方について、マネージャーと社員、チーム間で話し合うことを促進している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- フルテレワーク約1年後のエンゲージメントサーベイ(2021年4月)では、物理的距離があっても、8割以上の従業員が、帰属意識と情報共有に関して肯定的に捉えている。
 - ・ チームの一員だと感じる【84%】
 - ・ 成功するためにすべきことを理解している【87%】
 - ・ 上司は、社内で起こっていることを常に情報共有している【81%】
- 働きがいのある会社調査(2021年6月)では、「管理者層は、私をただのワーカーとしてではなく、ひとりの人間として、誠実な対応を示してくれる」という項目に関して、8割以上の社員(81%)が肯定的に捉えている。テレワークでワークとライフの境界線があいまいな環境を背景にした効果と言える。
- テレワークの導入により、ボランティア活動をすべてオンラインに切り替え実施した。これにより、実施頻度と種類の幅が増え、社会的貢献を大切にするエンプロイヤーブランディングによい影響を与えた。

<https://www.facebook.com/CitrixJapan/posts/4038453602897892>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6756941828727152640/>

<https://www.linkedin.com/pulse/virtual-volunteering-how-citrix-contributed-through-mako-kosuge/>

<https://www.citrix.com/ja-jp/news/announcements/aug-2021/citrix-certified-great-place-to-work-jp.html>

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	ジャパンケーブルキャスト株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	75名
事業概要	ケーブルテレビ事業者向け映像、音声、データ配信の専門プラットフォームサービスの提供。ケーブルテレビ事業者専用チャンネルの配信事業。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	総務人事部
テレワーク対象者	原則、全社。ただし、試用期間中の学卒新入社員及び中途入社社員は会社が承認した者に限る。差出先向者は、出向先の勤務に準じる。
実施者数	71名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染確認の初期段階より、感染予防に注力するための全社テレワーク推進方針を打ち出し、ICTの利活用を検討し始めた。
- 早期にICTソリューションを導入したことで、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言発出時は、全従業員を対象に暫定的にテレワーク勤務を実施できた。
- 解除後も従業員の安全確保、生産性向上及びワークライフバランスの向上のため、テレワークを働き方のひとつの選択肢として、2020年7月からテレワーク勤務制度(在宅勤務・モバイルワーク)を本格導入している。

テレワークの概要・特徴

- 対象者は原則従業員とし、業務範囲等の限定はない。
- 上限回数等の制限もなく、従業員の任意で実施可能。
- 利用単位は、原則1日単位だが、部分的な在宅勤務も認めている。
- 就業中の中抜け可、フレックス勤務との併用可とすることで、自由度の高いテレワーク制度としている。
- 残業する場合は、事前に所定のシステムから所属長の承認を得るようにしている。
- 深夜残業・休日勤務を原則禁止することで、長時間勤務にならないよう留意している。
- より一層のテレワーク取得推進に向け、ICTソリューションの新規導入・利用範囲拡大など、継続検討している。
- 当社代表がスーパーテレワーク構想実現を目指している。トップダウンで会社方針(より一層のテレワークの推進)を打ち出すことで、「テレワークがひとつの働き方」という企業文化が醸成されている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【新型コロナウイルス感染者数:0名】

- テレワーク制度本格導入の他、出社時は安全面が確保できるようマスク・体温検知のできる顔認証システムを導入している。

【ライフワークバランスの向上】

- 自由度の高いテレワーク制度により、従業員からも病院への立ち寄り、子供の行事等の調整がしやすくなったとの声が挙がっている。

【テレワーク・デイズ2021期間中出勤率:約3割】

- 期間中をテレワーク実施推進期間に設定し、従業員にテレワーク制度利用を呼び掛け。

【生産性の向上】

- 2020年月平均法定時間外労働:約月6時間(前年比77%減)

【地方への取り組み】

- 当社サービスの1つ「IP告知システム(各世帯に設置する受信機とスマートフォンアプリ)」は、IP告知端末を利用して、各世帯へ防災情報を音声や画像で提供。防災行政無線による屋外拡声器からの音声だと聞き取りにくいとの声も寄せられていたが、確実な情報伝達が可能になることで、地域の方々の安心安全な暮らしに寄与している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○			

企業の概要

企業・団体名	主治医のような社会保険労務士法人	本社所在地	北海道
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	13名
事業概要	社会保険労務士業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	全部署
テレワーク対象者	全員
実施者数	13名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年12月より、一部従業員に対してテレワークを実施。
- 導入をした経緯は家庭と仕事の両立、通勤時間に要する時間の削減を考えてのことであったが、2018年9月にあった北海道のブラックアウトを経験し、本格的に全従業員がテレワークのできる体制の構築を考えるようになった。
- 2019年から環境に配慮したペーパーレスへの移行を徐々に取り入れ、2020年3月の事務所移転を機に、事務所に掛かってきた電話を外でも受発信出来るシステムの導入をした。各種システムをクラウドサービスに移行し、従業員全員がテレワークのできる体制へと整備している中、コロナ感染症拡大による政府からの事務所出勤者7割減の要請に応じ、従業員を感染症から守る取り組みを実施。一気にテレワーク体制へと拡充していった。

テレワークの概要・特徴

- 自宅にいても事務所に出社している時と同じ環境を提供
- 朝礼にweb会議システムを使用し、個々の顔合わせを実施
- チャットで仕事以外に気軽にコミュニケーションが図れる『雑談ルーム』を用意
- 体の不調の改善と生産性向上のために健康経営にも力をいれ、パーソナルトレーナーとのwebトレーニングを実施

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 訪問面談からweb面談へ切り替えを行うことで、移動時間の削減に加え、今年度、営業車を削減(生産性の向上と維持費削減)
- テレワーク専任者にプリンターを貸与し、郵送業務を分散化することで出社している人の負担軽減につなげた
- 事務所にいなくても受電、会社の固定番号からの発信ができる電話システムを導入し、チャットやweb会議に対応していないお客様へも品質をさげることなく対応
- テレワークなど柔軟な働き方を導入し、ワークライフバランスの実現に注力し、年間労働時間2019年~2020年度比7%減を実現
- FAXをクラウド化し、受信内容をPDFデータに変換できるシステムを導入
- システムをクラウド化することで、オフィスの場所に囚われることなく、南は宮古島にオフィスを構え経済の活性化と労務トラブルの解消に取り組む

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社ショーケース	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	88名
事業概要	「おもてなしテクノロジー」を用いたSaaS、DX支援開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク勤務規程
テレワーク担当部署	コーポレート本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	88名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2005年よりリモートワークを導入、従業員の働き方や必要性に応じて活用
- 2020年2月25日より新型コロナウイルス感染症対策のため全従業員を対象にリモートワーク・フルフレックス勤務体制へ移行
- その後、従業員のライフイベントなどの働き方に合わせ、ハイブリッド勤務形態や地方在住型ワークなどテレワークを拡大し現在に至る

テレワークの概要・特徴

- リモートワーク手当: 月2万円を全社員に継続支給しながら、働く場所+時間を選ばない全国フルリモートワーク+フルフレックス勤務が可能な働き方
- リモートワークを軸にした、社内手続きのオンライン化およびペーパーレス化
- 月2回の全大会、バースデーパーティー、全社総会での運動会などをオンラインで実施することで、リモートワーク環境でもエンゲージメントを維持
- 自社のリモートワークに関するノウハウ公開やウェビナーを開催することで、他社のリモートワーク推進を後押し
リモートワーク率30%→95%を達成したプロセスの全貌
<https://note.com/showcase/n/n5946c776c671>
- テレワークのノウハウを活用し、ハイブリッド型バーチャル株主総会を開催

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 営業活動のDX化によるビジネス革新
→2020年12月期の通期決算を営業利益・純利益の黒字着地
- 東京都主催: 第1回TOKYOテレワークアワードの大賞受賞による企業価値向上
→テレワークの取り組みに対する外部評価、BCP・働き方改革における企業価値の向上
- 勤務場所を選ばない全国フルリモート採用およびフルリモート勤務の推進
→パートナーの転勤、親の介護、子育てなどに臨む社員を地方在住型リモートワークでキャリア継続支援
※愛媛県・山形県(2022年4月~)への移住実績あり
※福岡在住の社員をフルリモートで採用実績あり

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○			○	○		○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社Jon & Judy	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	10名
事業概要	WEBメディア運用、プロモーション代行、コンテンツ企画・制作、コンテンツプロデュース事業、マーケティング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	業務委託契約による働き方について
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全員
実施者数	10名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年4月からのコロナウィルス蔓延のため

テレワークの概要・特徴

- 【完全フルリモート】**
- コロナウィルスによって、リモートワークが始まった。
 - これにより、職場に行かず、場所を選ばない働き方が出来るようになった。
- 【稼働時間自由】**
- 以前までは9~18時が勤務時間だったが、コロナウィルス蔓延をきっかけにテレワークがはじまったが、これをきっかけにコアタイムを無くして、曜日、時間関係なく、個人が働ける時に働ける制度を導入した。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 【テレワーク導入により、移動時間・移動コストの削減】**
- テレワーク導入により、事務所へ行くことがなくなり、移動時間、移動コストを削減することが出来た。
 - これにより個人は自由な時間を以前より確保でき、会社にとっても移動経費の削減ができた。
- 【全国からスタッフの採用を実現】**
- テレワークを導入したことにより、働く場所、時間の制約がなくなり、全国からの人材確保が可能となった。
 - これにより、全国から優秀な人材確保できるようになった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○			○

企業の概要

企業・団体名	白鷺電気工業株式会社	本社所在地	熊本県
業種	建設業	総従業員数	127名
事業概要	発電・変電所、送電線等の制御、保守、建設工事／屋内外の電気設備工事／情報通信・光通信・無線通信等の制御・保守・建設工事		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人材DX室
テレワーク対象者	現場以外(本社・各支社)の全社員
実施者数	39名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年4月、保育園へ登園できなくなった子供をもつ社員のためにテレワークを導入した。
- 2020年7月、新型コロナウイルスの影響に伴い、週1回程度の在宅勤務を開始した。
- 2021年1月、熊本県に緊急事態宣言が発令されたことで、週2~3回程度の在宅勤務を開始した。(出社率50%以下にするため)
- 以降、まん延防止等重点措置および緊急事態宣言発令中は週2~3回とし、状況が落ち着いたら週1回を繰り返している。

テレワークの概要・特徴

- シンククライアント方式を採用、仮想PCを30台準備。割り当ては、1:nとし、接続できない社員が極力いないように構築している。例:A部署8名に対して4台のPCを準備。ただし、A部署内で50%以下になるように調整が必要。
- 不意な切断等を把握できるように監視サーバを設置し、常に状態を確認。
- ファイルのコピーや印刷を制限し、情報が外に持ち出せないように設定。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 業務手続(ワークフロー)の電子化拡大やWeb請求書システムの新規導入を実現した。決裁を電子化することで、各拠点間の移動が軽減され、時間と交通費の削減や業務効率向上につながった。
- また、全社員に貸与している携帯端末に内線番号を付与したことで、かかってきた電話をそのまま外にいる社員につなぐことができ、折り返しの手間を防ぐことができるようになった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○		○	○

企業の概要

企業・団体名	進和テック株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	255名
事業概要	空気清浄装置等環境保全機器の設計・施工・販売 電子・電気計測機器、冷凍・冷暖房・空調用部品などの輸出入・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク手引き
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	正社員(新卒社員:入社後3年経過/中途社員:入社後1年または2年経過)・嘱託社員(入社後3年経過)／全職種 ※2020年4月より特例として、入社後経過年数の制限を撤廃し、また対象者に派遣社員も含めている。
実施者数	252名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年度に、10年、20年先の当社のあるべき姿を見据え、育児介護者の両立支援、事業継続計画(BCP)、ライフワークバランスの充実等、様々な問題を解決し、今以上に働きやすい環境を社員に提供する為テレワーク制度の導入が決定された。
- その後社内PJチームや外部専門家による検討や数度のトライアル、社員の理解を深めるために全国各支店を巡っての説明会を経て2018年9月にテレワークを全社に正式導入した。
- またテレワークの動きと並行して、現場作業を始めとした深夜労働の必要が有る際に長時間労働となることを防止するため、スライド勤務制度を新設するなど、従来のフリーアドレス制度などの働きやすい環境に加えて、当社としてワークライフバランス向上、働き方改革の動きが大きく進んでいた。
- 2020年4月には新型コロナウイルス感染防止対策の為、誰一人見捨てない、社内に弱者を作らないという考えのもと、テレワークの利用者制限(正社員・嘱託(契約)社員のみ、入社後経過数年など)に関係無く、派遣社員も含めた全社員を可能な限り基本テレワーク勤務とする運用とした。
- その結果、全社員(派遣含む)の毎日のテレワーク実施率が2020年4月~5月平均85%となった。
- また交代等でやむなく出社する社員にも、時差出勤制度を新設・推奨することで社員の安全・健康の維持に務めることとなった。
- その後も基本テレワーク勤務の体制は継続し、2021年9月においても毎日平均66%の社員がテレワークを行った。

テレワークの概要・特徴

- 正社員、嘱託社員が対象(入社1~3年後の条件あり)。※ただし新型コロナ対応中は左記条件の解除に加えて派遣社員も対象に含める
- 回数は月9回まで(※新型コロナ対応中は制限なし)だが、自身の傷病や、妊娠・出産、介護など、個別事情のある場合は上限を解除している。
- 午前8時~午後9時の間で8時間勤務とする。残業は原則禁止。
- 在宅勤務時に、幼稚園・保育園や介護施設への送迎等が日常的に発生することを見越し、柔軟な中抜けを認めている。
- テレワークを行う際は原則として前日までに事前申請を義務付け、マネジメントしている。
- 全社員に指紋認証ノートPCを貸与。VPN接続により、会社と同じ環境で業務ができています。
- 勤怠管理システム「F-chair+」を全社員の会社貸与PCに導入し、テレワーク者、オフィス出勤者の区別なく全社員が使用。PC画面を上司が確認できることにより、自宅勤務時でも業務への緊張感やモチベーションを維持している。
- 全員が「Zoom」「Googleハンガアウト」を利用しコミュニケーションの円滑化を図っている。
- 上記ビデオ会議を活用し、遠隔地同士の社員の頻繁なコミュニケーションや、社内イベントを全拠点の社員参加で行うことで、チームワークを維持している。
- アンケートによりテレワーク環境による心身の健康不安者の確認を行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【BCP対策の実現】

- 2020年春からの新型コロナ感染拡大に際しても、以前より導入を行っており、またテレワークデイズによって全社員が実行済みであったため、すぐに全社でテレワークに対応することができ、問題なく事業活動を継続することができた。
- それとは別に、台風等災害時にも該当地域の社員にはテレワークによる勤務を推奨している。
- テレワーク制度が企業の事業継続及び、各社員の健康や安全の確保に大きく貢献している。

【社員のライフワークバランスの向上】

- 平均の残業時間が約半減と長時間労働の抑制、及び業務効率化の影響が大きく出ている。
- それに加えて通勤時間、移動時間の低減により、各社員の自由な時間が増大し、社内アンケートでもライフワークバランスの向上に良好な回答を多く得ている。[プライベートの時間が増加した:82.5%][睡眠時間が増加した:79.5%]

【優秀な人材の確保】

- テレワークや中抜け制度の導入により、介護・育児等を行いながら勤務している社員の離職防止、両立支援に大きく貢献した。実際にテレワークが無ければ離職せざるをえない社員もいた。
- また、採用活動をオンラインで実施することにより以前よりも多くの方に説明会や面接に参加いただく機会を得て、地域を問わず幅広く優秀な人材の確保につながった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○					

企業の概要

企業・団体名	株式会社ストック	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	17名
事業概要	子ども用家具の輸入販売等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	17名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年6月より、働き方改革の一環としてワークライフバランスの向上や通勤・移動時間の削減を目的に、テレワークのトライアルを実施
- 2019年7月オフィス移転に伴い、基幹業務以外の固定席を廃止しテレワークトライアル人員の拡大
- 2020年4月緊急事態宣言の発出に伴い、テレワーク規程を制定。全社でのフルリモートワークを実現

テレワークの概要・特徴

- テレワークを導入することで、個々のワークライフバランスを促進し、また仕事と育児、介護等、家庭の両立を促進することを目的とする。
- 在宅勤務、モバイルワークの2種類とし、在宅勤務は労働時間の全部または一部について、社員の自宅及び自宅に準ずる場所において行う情報通信機器を利用した勤務。モバイルワークは労働時間の全部または一部について、合理的な理由を有する場合のカフェやシェアオフィス、電車移動中などで行う情報通信機器を利用した勤務。
- 勤怠はWebシステムを利用し、報告する。
- 社内連絡、社内外との会議については、Microsoft Teamsを利用して行う。
- 社内の経費精算等各種申請についてもペーパーレスとし、システムを導入。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤時間がなくなったことにより、有効に使える時間が増え、作業効率も上がり生産性が増した。
- ペーパーレス化が促進され、社内保管書類が格段に減り、収納スペースを有効に使えるようになった。
- 家族とふれあう時間が増えたり、自分の時間を作ることができたり、心身ともに充実した生活を送れるようになった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社Spelldata	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	4名
事業概要	Webサイトの表示速度高速化に関するコンサルティング、Webパフォーマンス計測		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク規程
テレワーク担当部署	総務・人事
テレワーク対象者	全員
実施者数	4名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- Spelldata として業務を開始した2014年から完全在宅勤務である。

テレワークの概要・特徴

- 全員完全在宅勤務、研修や入社後フォローアップを除き、原則在宅勤務で業務を進めている。
- 30近くのSaaSを駆使し、二段階認証などでセキュリティを強化し業務に取り組んでいる。
- 自宅＝オフィスと捉え、充実した福利厚生を用意している。
 - ・ 在宅勤務手当1万円
 - ・ 年1回エアコンクリーニング代支給
 - ・ 家具購入費支給
 - ・ 通信費負担
 - ・ PC・iPhone支給

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 働く時間が限られている主婦を積極採用できた
- SaaSを活用し、在宅でも不自由なく業務を行っている。
- 地方都市にある事務所(計測センター)出張中でも通常業務が可能、顧客との会議も可能なので、ビジネスが滞ることがない
- 社員は社長以外全員主婦だが、家庭を犠牲にすることなく仕事し、家庭とキャリアの両立が可能になった

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	セカンドサイト株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	41名
事業概要	アナリティクスとテクノロジーを活用したサービスを提供する専門企業「AI」の核となる機械学習やディープラーニングなど 新技術のR&Dを行い、様々な業種・分野に対するアナリティクス・コンサルティングサービスと、それを動かすIT基盤やAIサービス(プロダクト)を提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規則
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	32名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年10月:「オフィス・働き方を近未来へ」をテーマに設備・体制・制度を構築をスタート
- 2020年2月:体制・設備等の構築が完了
- 2020年3月:テレワーク推進に必要な社内規程を策定
- 2020年4月:一部社員を対象として徐々に実施する予定であったが、緊急事態宣言を受け全社員を対象としてテレワークを開始

テレワークの概要・特徴

- 「オフィス・働き方を近未来へ」とは、「データから価値を」とスローガンを掲げる弊社では、会社が柔軟な働き方や自由に働く環境などを提供する事によって、プライベートな時間を大切にしたい豊かな生活をおくることできるようになり、そうしてできた豊かな生活の中でこそ、これまでにはない発想とより良いデータの利活用方法を創造することができ、その結果として顧客のイノベーションを推進する事ができると考えている。
- その柔軟な働き方や自由に働く環境を作るためにはテレワークの推進は必要不可欠であり、社員が社員の働き方のベースとなる労働時間制度においては、本人の希望に併せて「固定労働時間制」「変形労働時間制」「フレックスタイム制」「裁量労働制」が選択することができ、勤務場所においては、オフィスに加えてテレワークで申請のあった場所での勤務ができるよう就業規則を整備している。
- また、自宅で就業するにあたって自宅の設備が不足している場合、例えばインターネット回線であればモバイルの貸与や、モニターやマウス、ヘッドセットなどの備品購入補助を行っている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした効果】

- テレワークも含めた他の取り組みの結果、コロナ禍の中でも生産性を向上することができ、2021年3月期の売上高は181.8%増を達成。
- 地方など遠方に住む優秀な人材の獲得が容易になり、直近では事業所の無い岡山・静岡の人員を採用。

【その他効果】

- ワークライフバランスの充実・向上、従業員満足度の向上ができた。
 - ①通勤時間の短縮などに伴う余暇時間の充実や、急な発熱や病気、持病による病院への通院
 - ②家族と共に、仕事と育児や介護など両立することができるような制度の整備

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社 船場	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	417名
事業概要	商業施設及びインテリアの企画、設計、監理並びに施工 経営指導及び経営診断並びに市場調査 商業施設の管理、運営及び販売促進 陳列用品の設計、製作及び販売 一般建設業 不動産の売買、賃貸、及び仲介斡旋 有価証券の売買 商業施設のリース業務 出版業務 映像ソフトの企画、設計、制作及び販売 上記各号に附帯する一切の業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務細則
テレワーク担当部署	人事部、法務・総務部、DX本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	417名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年より多様な働き方の支援として、子育て中の社員と管理職を対象に在宅勤務のトライアルを開始。
- 2020年夏に予定されていたオリンピックで公共交通機関が使えなくなることを予想し、2020年4月から、在宅勤務の対象を全社員に拡大する予定をしていたところ、新型コロナウイルス感染症拡大による学校休校発表、第1回目の緊急事態宣言が発出されたことから、時期を早めて2020年2月下旬に緊急措置として全社員が在宅勤務をすることになった。
- その後、2020年7月に就業規則と在宅勤務規程を変更し、全社員を対象とした在宅勤務を恒久的な制度として定めた。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク勤務を実現するための業務フロー改革】

- 緊急事態宣言下、テレワークの徹底を経営者から全社員へメッセージを強く発信しています。
- ワークフローの見直しにより、社内決裁申請の電子化、電子契約の導入などを進め、押印を削減しました。
- 出社率をリアルタイムで表示するなど、出社抑制の意識付けを工夫しています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワーク導入による人事的な成果】

- 2021年7月末時点では、新型コロナウイルス感染者0名(8月以降に4名)であり、建設業・内装業の中でもトップクラスで感染拡大を防ぐことができたこと。
- 働き方の選択肢を増やすことができ、「働き方のTransform」を実現できたこと(在宅勤務、サテライトオフィス利用、時差出勤、フレックスタイム制度、時短勤務、時間有給休暇等)。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	ソフトバンク株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	21,482名
事業概要	移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、固定通信サービスの提供、インターネット接続サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	コーポレート統括 人事本部 人事企画統括部 人事企画部 労務厚生企画課
テレワーク対象者	業務用携帯電話またはPCを配布されている全社員
実施者数	15,807名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2008年には全社員にiPhoneを配布し、モバイルワーク可能な環境を構築。
- 2011年よりペーパーレスを実現・浸透しており、公的書類などやむを得ないものを除き紙媒体の資料や捺印がほぼ不要な状態を実現、その後の在宅勤務導入への円滑移行に寄与。
- 2015年4月より、育児介護事由による在宅勤務を導入。
- 2017年4月からは、働き方改革推進の一環として、社員が最適な働き方で組織と個人の生産性を最大化することを目的に、在宅勤務制度を拡大。当社では働き方に関するスローガンとして「Smart & Fun!」を掲げており、ITやAIを駆使して、全社員がスマートに楽しく働くことを目指しており、在宅勤務制度も、その実現に向けて導入。
- 2020年2月からは新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、テレワークの利用回数の制限を撤廃。緊急事態宣言等の状況を見ながら、入社必須業務を除き、入社禁止や在宅勤務の推奨度合いを調整している。また、外出時や通勤時における移動時間を短縮する効率的な働き方を推進するため、サテライトオフィスも全社員に開放している。

テレワークの概要・特徴

- 全社員にiPhone等を貸与し、全社員がモバイルワークを実施できる体制を構築している。
- WeWork(シェアオフィス)や関東県内の事業所等をサテライトオフィスとして開放しており、営業部門の社員が外回りの隙間時間に近隣のサテライトオフィスを活用するなど、外出時や通勤時における移動時間を短縮する効率的な働き方を推進している。
- さらに、在宅勤務時の光熱費や机・椅子・インターネットなどの勤務環境整備への支援として、毎月4,000円のWorkstyle支援金を支給している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【生産性の向上】

- 在宅勤務に関するアンケートを実施した結果、新型コロナウイルス感染拡大前の生産性を50とし、在宅勤務が中心となった後の業務生産性が約60に上昇。

【BCP】

- 大雪や台風時に、在宅勤務を奨励。交通機関の乱れにより、早期帰宅・自宅待機を行った社員がいたが、業務に支障がなかった。
- 新型コロナウイルスの影響下においても、事業活動を止めることなく継続し、売上高、営業利益、純利益などの各種財務指標で好業績をあげている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ダイアナ	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	255名
事業概要	フランチャイズ本部(繊維卸)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	コーポレートサービス部
テレワーク対象者	本社および各拠点(飲食・美容室・アパレルの店舗での接客および物流を除く)に属する全社員
実施者数	172名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 社員の生産性向上、働き方の多様化、エンゲージメントアップのため導入⇒在籍社員の72%は女性社員。安心して働ける環境を提供するため
- トライアルは、育児/介護社員の中から公募で5名(女性)でスタート⇒通勤時間が無い分、時短社員は定時まで働くことができた
- コロナウィルスで緊急事態宣言発令前に本格導入⇒BCP(感染防止)対策および社員の不安排除を行うことで安心感を醸成
- 2020年は出社率40~50%をメドに週2回の在宅勤務を継続中
- 2021年は40%(月8回)が習慣化。緊急事態/まん延防止時は50~70%で実施

テレワークの概要・特徴

- 2020年導入時で月8回(40%)のテレワークは習慣化。
- 2021年より緊急事態/まん延防止時には50~70%を推進。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- BCP対策として社員に安心して働ける環境を提供
- 社員のエンゲージメント向上・働き方の多様化(いろいろな選択をできる)
- ITリテラシー向上
- 採用ブランディング向上
- 時短社員(ママさん社員)のフルタイム化

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	ダイドードリンコ株式会社	本社所在地	大阪府
業種	製造業	総従業員数	740名
事業概要	清涼飲料水等の製造・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	ダイドードリンコ社内の全組織に所属するすべての従業員
実施者数	657名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年度に育児・介護等の制約がある社員に限定した在宅勤務制度を導入した。
- その後、新型コロナウイルスの流行により会社全体で働き方を見直し、2020年6月から、すべての社員が週3日までの在宅勤務またはモバイルワークをベースとする「新たな働き方」を制度として導入した。
- この働き方はコロナ問題が終息した後も継続する予定である。

テレワークの概要・特徴

- 制約の有無や雇用形態にかかわらず、すべての社員に適用される。
- 在宅勤務／モバイルワークと出社を組み合わせたハイブリット型が基本。対面のよさ、テレワークの良さを生かしながら生産性の向上につなげている。
- 事務職は在宅勤務ベースのテレワーク、営業職は直行直帰のモバイルワークをベースとするテレワークを行っている。
- 会社から全社員にパソコンとモバイルルーターが貸与されている。個人パソコンや個人のwifiルーターを利用する必要がないため、セキュリティ面での安心感がある。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 移動時間が減ったため、結果的に総労働時間も減少し、生産性が向上した。
- 新型コロナウイルスの感染リスクを減らすことができた。
- 新たな働き方に対して従業員の多くがポジティブに受け止めており、エンゲージメントサーベイでの会社に対する信頼度の値が向上した。
- 柔軟に働ける会社として各種メディアで取り上げられる機会が増え、企業の認知度向上につながった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ダッドウェイ	本社所在地	神奈川県
業種	卸売業、小売業	総従業員数	305名
事業概要	ベビー用品、玩具、スポーツ用品、アウトドア用品、ペット用品等の企画、開発ならびに輸入、製造、販売、コンピュータシステム、ソフトウェアの研究開発とその販売、イベントの企画、運営、ロジスティクス業務並びに輸出入代理業、不動産の賃貸管理業、コンサルティング業、アフタースクール、学習塾、レッスン教室の経営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	直営店舗/アフタースクールスタッフ以外の全社員
実施者数	160名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年7月～ テレワークトライアル運用開始
- 2021年4月より働き方改革として導入を検討していたが、コロナ感染拡大の為、在宅勤務をトライアル運用として開始。
- 2020年10月～テレワーク制度の導入トライアル期間中に、制度設計を実行し「新しい働き方」全社指針の打ち出し、テレワーク規程作成、就業規則更新、時差出勤制度の導入を開始
- 2020年12月 本社オフィスフロア縮小 出社率30%を目指し、4フロア借りていたオフィスを3フロアへ縮小

テレワークの概要・特徴

- 全社員(業務内容に応じて判断)がテレワーク可能としている。
- テレワークを推進する目的として以下の全社指針を掲げた。
 - ・新しい生活様式における「やりがいのある仕事」と「充実した私生活」が調和できることを目指して「安心して健康に働ける多様な職場づくり」を進めていく。
 - 1.出社時以上の「コミュニケーション」と「効果」を出そう
 - 2.私生活を充実させていこう
 - 3.ウイルス予防・災害対策を徹底しよう

【在宅勤務と時差出勤制度の導入内容】

- 在宅勤務時でも時差出勤を利用することが可能。
- 30分単位で時差出勤ができる。
- 日によって業務の都合などに応じて出勤時間を変えられる。
- 出社目安は週2日程度を目安としている。(本社平均で出社人数が70%削減となることを目標にしている)
- 会社基準の出社3割以下の社員には、月額3,000円を支給。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 癌などの病気治療や介護、育児と仕事の両立がしやすくなった。
- 通勤時間が1時間以上ある社員のワークライフバランスが向上し仕事に対する意欲が高まっている。
- 家庭都合で遠方へ引っ越さなくてはならなくなった優秀な従業員の雇用を継続することができた。
- 1日の平均出社人数を40%削減できたことで、オフィスをワンフロア解約し固定費の削減につながった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○		○	○	○	○				

企業の概要

企業・団体名	ツアン・システム有限会社	本社所在地	埼玉県
業種	卸売業、小売業	総従業員数	1名
事業概要	高度管理医療機器販売・賃貸業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規則
テレワーク担当部署	経理
テレワーク対象者	
実施者数	1名+代表取締役
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2021年1月 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言でテレワークを導入する。従来よりMicrosoft office 365®を利用していたため、スムーズに初期導入・活用できた。
埼玉県の協力を得てテレワーク規則の作成を促され、左記未登記ながら実施している。

テレワークの概要・特徴

概要と特徴)テレワーク対象者は、代表取締役をはじめ全従業員(1名)で!特にモバイルワークを重視した体制での実施。

テレワークの活用)自由な勤務時間を設定する。就業規則(登記済)の勤務時間を拡大・上回りフレックスタイム制度と同等の勤務体制を実施できるようになったことにより業務の分割が可能となり作業効率が上がった。

今後の改善点)在宅勤務時の体制の充実を図ること。管理体制の強化と、勤務時間の把握の為のICT導入。

勤務時間内での取引先メーカー主催Webセミナーに積極的に参加し、既顧客・新規顧客に対して新しい情報の提供等を在宅勤務で積極的に発信していく。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク導入後、有給休暇取得率が上がった。(0%→100%)
- コロナワクチン接種や病院への診察時にも対応できることにより今後の健康経営®につながるようモバイルワーキングが可能となった。
- 不慣れなWebツールに抵抗感が減っていき、スマートフォンの使用やグループウェアも使用頻度上昇とともに積極的に活用できるようになった。

【改善点】

タイムカード管理の緩慢等や当社の勤務中の中抜けの基準の取扱いを明確に設定して時間管理を行っていく。(現状、遅刻や残業の単位が不明確な状態であるため)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	TIS株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	5,838名
事業概要	幅広い業界・分野における、トータルSierとしてのサービス提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社員就業規則、テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事本部 人事部
テレワーク対象者	全社員(臨時雇用社員は除く)・役員/全職種 ※新入社員、他社出向者、退職者等 適用対象外の社員を除く
実施者数	5,657名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2009年度に育児介護従事者を対象者とした在宅勤務規程を策定。2016年度より在宅勤務・モバイル勤務を全社員対象に拡大し、在宅勤務制度およびテレワークポリシーガイドラインを施行。
- 2019年度よりテレワーク勤務規程に一本化し、テレワーク日数上限の無いテレワーク社員を新設(テレワーク社員以外は上限10日)。テレワーク・デイズを活用しながら(期間中にトライアルとして制度緩和、のちに制度化)、普及を図った。
- 2021年度よりテレワーク日数の上限を全面撤廃するとともに、テレワーク社員の定義をテレワーク勤務週3日以上に変更。フレキシブルワーカー(週2日以下のテレワークが目安)、テレワーカー(週3日以上テレワークが目安)、フルテレワーカー(原則出社しない。通勤できない遠隔地でのテレワーク勤務)の3つから社員が選択可能である。
- コロナ禍の緊急事態宣言下では、テレワーク率70%を目標に運用を行っており、柔軟な働き方は急速に浸透が進み、事業継続や生産性の維持向上に寄与している。

テレワークの概要・特徴

- 人材の多様化に伴い、「多様な働くニーズ」に応えるため、社員が時間と場所を柔軟に選び、組み合わせ、流動的に活用できる点が特徴。
- 社員がもっともパフォーマンスが発揮できる環境を選んで働ける環境整備を行うことで、社員が自律し、裁量をもって業務を遂行、その能力を最大限に発揮することを目指している。
 - ① リモート接続ツールを用いて自席のPCへ接続し、社内システムにアクセス。また、ICT活用(全社員へスマートフォン・スマートフォン上で社内メールやスケジュール調整等ができるツール・音声及び画面を共有するツール・社内チャットツールを配布)により、時間や場所に依存しない非対面で高品質なコミュニケーションを実現。働く場所の選択肢を増やすため、ワークスペース(サテライトオフィス、シェアオフィス、グループ会社のオフィス利用)を増設。
 - ② 働く場所の柔軟性を高めるため、全社員が利用でき、日数の上限の無いテレワーク勤務制度を整備。フレキシブルテレワーカー(週3日以上出社が目安)、テレワーカー(週2日以下のテレワークが目安)、フルテレワーカー(原則出社しない。通勤できない遠隔地でのテレワーク勤務)の3つの働き方から選択が可能。テレワーカー・フルテレワーカーは上長の申請手続きが必要。また、テレワーカー・フルテレワーカーは、交通費を実費精算する代わりにテレワーク手当を支給(フルテレワーカーは出社時は出張扱い)
 - ③ 場所に依存しない働き方である「テレワーク」と、時間に依存しない働き方である「コアタイム無しフレックス」、「時間単位休暇」「勤務中の中断」「時差勤務」等を組み合わせることで、働く場所や時間を自由に選択し、自律的に働くことが可能。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- コロナ禍においても、テレワークによる事業継続により、2020年度業績は増収、営業増益で計画を達成。
- 遠隔地からもシームレスに業務を遂行できるメリットが見直され、ワークライフバランスの充実、単身赴任の削減、配偶者転勤や介護に伴う離職の抑止などにも効果が表れている。遠隔地テレワーカーは、8/1時点で申し込み24名(うち15名が開始済み)。遠隔地の内訳:名古屋6、大阪9、その他9(鹿児島、福井、札幌、会津、栃木、群馬、山梨、高知、広島、福岡など)
- 配偶者転勤により一度退職した社員が遠隔地テレワークにより再入社、活躍の機会を得ている。社員の雇用継続、再雇用による戦力確保に活用されている
- 遠隔地テレワークを活用し、札幌勤務にて、決済を起点とした地域課題解決を目指した北海道のスマートシティ/スーパーシティ事業を推進。北海道ボールパークプロジェクトの目指す新しい街(共同共創空間)創りの一翼を担う。同地域の方たちと、同じ視点で課題を捉えて、直接対話することで、信頼関係を構築しながら、事業を推進している。
- 和歌山県において「ワーケーション」と在宅リモートワーク(東京)の比較検証の実証実験を実施。ワーケーションが心身の健康、ワークエンゲージメント、生産性等にポジティブな影響を与えることをプレスリリースにて発表した。また、和歌山でのワーケーションにて農業体験等を実施。地域の方と交流することで、その土地の産業を知り、地域の課題解決にも繋げる狙いがある。
- テレワークに関するアンケートでは、回答者の約60%がワークライフバランスが取りやすくなったと回答。また約70%が満員電車や感染リスク等へのストレスが減少したと回答し、心理的に安心して働けるようになった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	DAS株式会社	本社所在地	神奈川県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	6名
事業概要	街エンタメ事業、ビジネスエンタメ事業、クリエイティブ制作事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務ルール
テレワーク担当部署	ビジネスエンタメ事業部(テレワーク推進T)
テレワーク対象者	全社員
実施者数	6名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

【導入経緯:2012年1月】

- 地方創生事業を扱うため創業当初より、全社員ノートPCでの業務を原則とし、事務所外での業務は許可されていた。
- クラウドサービスでデータ管理を行い出張時であってもオフィスと遜色なく業務遂行が可能な環境整備は整っていた。

【拡大経緯①:2019年8月】

- 東京オリンピック2020の開催に先立ち、通勤時の混雑回避ならびに近隣の騒音対策(オフィスが、競技会場である横浜スタジアム近隣)のため、全従業員対象にテレワーク制度を浸透させる目的で2019年8月よりテレワーク制度を導入。同年9月には台風19号等の災害も発生し、緊急時勤務体制を整える目的も強固になった。曜日を分けて週1日のテレワークを全従業員が実施。

【拡大経緯②:2020年2月】

- 2020年2月に新型コロナウイルス感染症の流行により、同月17日より当面の間は原則週5日のテレワークを実施することが取り決められ、現在も継続中。
- 手探りで全社テレワークが始まったが、結果的に業績や業務効率の向上が見られたため、今後の勤務に関してもテレワーク勤務を継続する方針。

テレワークの概要・特徴

- 当社では、固定経費削減、働き方改革、従業員デジタルリテラシー向上の施策として、全従業員が毎日テレワーク勤務を行っている。

【方法】

- テレワーク時の事前申請等不要で、業務開始・退勤の報告のみ義務付けている。
- 社内での連絡は、機密性のあるものを除き全社員が閲覧できるコミュニケーションツール「Slack」を活用し業務内容をオープンにしている。

【推進内容】

- 2012年より業務内容に応じて実施、2019年より全社で本格導入
- BYOD制度によるPC端末の個人管理
- ウェブ会議ツールを活用した交流の促進
- 事務所縮小移転
- フレックスタイム制度による自由な勤務形態の許可
- ワークシェアによる属人的な業務負担の軽減

【社外の取り組み】

- テレワーク環境下におけるコミュニケーション課題を抱えた法人団体向け、テレワーク満足度向上のためのサービスを提供。
- サービス体験セミナーの実施を通じ、テレワークに関する悩み課題を抱えた企業同士の交流・情報交換の場を設けている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク本格化により、時間外勤務減少、業務上のミス減少、働き方改革、離職者ゼロを実現。

【従業員の業務効率向上】

- テレワーク化とともにSlackを導入したことで、口頭での依頼等の不確実なコミュニケーションがなくなり、タスク依頼のテンプレートが確立し「ミスがなく適切に依頼する」風土が定着した。
- ログが全て残るため、過去データの掘り起こしや引き継ぎ会議等の工数も削減。

【人事管理の制度化】

- テレワーク拡大に応じて人事管理のため導入した「free人事労務」により、時間外勤務時間・年間有給休暇取得日数が見えるようになった。
- そのデータは人事労務担当に周知され、毎月の月例会議で勤務状況を代表取締役と確認することで、社員の働きやすさが向上。
- 2021年10月現在、離職者数0名を41ヶ月間継続中。

【業務・人材の幅の拡大】

- オンライン会議を推進することで、距離の壁がなくなり外注・業務委託先の選択肢が広がり、遠地への発注機会が増加。
- また、従業員のワーケーション活用やUターンでの継続勤務実績もあり従業員自身の生活スタイルの選択肢も広がっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	TDCソフト株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	1,590名
事業概要	ITコンサルティング & サービス、金融ITソリューション、公共法人ITソリューション、プラットフォームソリューション等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	管理本部 人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	1,381名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 【2020年8月から】新型コロナ感染予防をきっかけとし、事業継続と生産性向上を目的にテレワークを導入した。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク実施は、最大週3日までとし、出社とテレワークのハイブリットな勤務をベースの考えとする。
- テレワーク勤務実施者は、社内に定めるテレワーク教育を必須とし、セキュリティの確保を徹底している。
- 生産性向上を主な目的とする。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 感染予防を目的にスタートしたテレワーク勤務ではあるが、多様な働き方をサポートする結果につながっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○			

企業の概要

企業・団体名	株式会社データフォーシーズ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	87名
事業概要	データ解析及びデータサイエンス業務のアウトソーシング / データサイエンティスト、データ解析スペシャリストの派遣 / ビジネスにおけるアナリティカル業務のシステム化企画、実装		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	運営企画事務局 管理総務グループ
テレワーク対象者	全社
実施者数	71名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルスの感染拡大以前の2019年から働き方改革の一環でテレワーク(在宅勤務)制度を導入。
- その前段階として、テレワークを可能にするためGoogle社のGsuiteを導入し、社内情報をクラウドに移行した。
- それによりオフィスにとらわれない働き方が実現でき、情報の安全性も担保されテレワークの加速を後押しすることができた。
- 導入当時は入社3年以上の役職者や育児・介護を行う社員を主な対象としていたが、新型コロナウイルス感染拡大が深刻化した2020年4月以降は、全社員を対象にテレワークを実施。
- 緊急事態宣言下では、95%以上のテレワーク率を保ち、感染者も0名に抑えることができた。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク形態:在宅勤務
- 実施ツール: Web会議ツール(Google Meet)
- 実施頻度:緊急事態宣言下では95%超、宣言解除下の平常時でも70%の実施率を遵守
- 【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】
- 新型コロナ感染対策として全社員を対象に以下のルールを適用し、全社的に急速に活用が拡大した。
 - ・ 出社せざるを得ない業務以外は原則在宅勤務とした。
 - ・ 出社する際は「出社申請書」を提出し、上長と管理部門の承認を必要とする。スプレッドシートに出社人数を記載し定員や出社理由を確認しながら運用している。
 - ・ 出社後は「出社報告書」に、体温や体調、立ち入り場所、接触者情報を記載し提出させている。
 - ・ テレワーク時の通信費や環境整備費としてテレワーク手当を全社員に5,000円/月を支給。
 - ・ テレワーク中に常時接続するweb会議を設定し、参加者も週替わりで所属組織ごとに組み合わせているため、全員と顔合わせができるようにしている。
 - ・ 月曜午前は全社会議、火曜～金曜は朝礼をweb会議で行い、各人の近況報告などを行っている。
 - ・ 雑談用のチャットルームを開設し、普段から気軽にコミュニケーションを取れるようにしている。
 - ・ 定期的に1on1でのメンターコミュニケーションを行い、業務上の相談を受けたり、悩みを抱えていないか把握するようにしている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【非常時の営業継続】

- コロナ禍、緊急事態宣言下であってもテレワークにより安全且つ安定した営業活動を継続でき、社員、またご家族への感染予防にもつなげることができた。

【働き方の意識変革】

- 働き方の選択肢が増えたことで社員一人ひとりの「働き方改革」「ワークライフバランス」に対する意識が向上した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○	○		○	○	

企業の概要

企業・団体名	デクセリアルズ株式会社	本社所在地	栃木県
業種	製造業	総従業員数	1,328名
事業概要	電子部品、接合材料、光学材料などの製造・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク勤務細則
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	所属長が業務上必要と認め、在宅勤務環境等の条件を満たす者
実施者数	1,193名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年1月から、オリンピック・パラリンピック開催時の交通対策を目的として、東京を勤務地とする社員を対象に、週2日を上限としたリモートワークのトライアルを開始。
- 一方で新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年以降、感染防止を目的とし、対象事業所を全ての国内事業所および海外拠点(一部拠点を除く)にも拡大するとともに、東京勤務者については週当たりの在宅勤務日数の上限を撤廃した。
- 2021年4月には国内全事業所にて生産性の向上、および感染防止や自然災害への対応を目的として、最大週4日(※)の在宅勤務を可能とする「恒常制度」として創設・施行している。
- 2021年7月にはリモートワークが定着化するなかで、新しい時代の働き方に合わせ、より社員同士のコミュニケーション拡がるよう、東京オフィスを設計、新たに立ち上げた。
- 合わせて東京を勤務地とする社員を対象に、シェアオフィスの利用を開始している。(※)感染状況により週5日のリモートワーク運用もあり

テレワークの概要・特徴

- 生産性が向上するか否かの観点で社員ごとにリモートワークの実施頻度を設定
- リモートワークの実施にあたっては、安全衛生やセキュリティを担保するべく、リモート開始時における仕組みづくりをした(実施にあたっては各チェックシートの条件を満たし、上長と確認していることを条件とした)
- 働き方が変化する中で、管理職には社員のフォローアップ施策としてリモートワークマネジメント研修を、また一般職の社員にはリモートワークコミュニケーション研修を実施
- 在宅勤務での労働環境整備にあたり、対象社員に「環境整備手当」を支給
- 事業所に出勤した場合と公平性が保たれるよう、リモートワーク実施時の「リモートワーク手当」を設計・支給
- DXの浸透により、将来的には製造現場でもリモートワークが取り入れられることも視野に、製造オペレーターも含めた全社員をリモートワークの対象とした

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- リモートワークの導入により公共交通機関や職場での人と人との接触が低減、新型コロナウイルスの罹患防止対策として機能した。
- オンラインミーティングの活用が浸透、場所や時間に囚われない働き方が定着したことにより、通勤や出張にかかる交通費が大幅に削減された(2020年度は前年度比で33.5%削減)
- オンラインミーティングの活用が浸透、場所や時間に囚われない働き方が定着したことにより、移動にかかる時間が大幅に短縮し業務効率が上がった
- 採用活動においては、候補者の居住地に縛られず、遠隔地の人材にもアプローチができるようになった。
- 研修を全てオンライン化したことにより、勤務地に縛られず研修受講が可能になった

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○			○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社デジタルクリエーション	本社所在地	大阪府
業種	情報通信業	総従業員数	7名
事業概要	WEB制作及び広告物制作・ECストア運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	経営管理部
テレワーク対象者	エンジニア/事務
実施者数	7名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年の起業当初から導入している。
- 障がい者雇用・子育てママ雇用を強化する経営方針を策定したため、障がい者雇用・子育てママ人材が働きやすい環境を検討したところテレワークの導入に至った。

テレワークの概要・特徴

- 弊社規定のテレワーク環境を準備できる方、面談においてリモートワーク問題が無いと判断したスタッフに対しては週4日~5日のリモートワークを実施している。
- 現状コロナ化ということもあり、全スタッフがテレワークで業務を実施。
- 弊社はスタートアップ企業になるため潤沢な資金があるわけではないが、資金が無いなら無いのでできる範囲で取り組んでいる。
- 主にGoogle Workspaceとマネーフォワードの活用、就業規則改定、情報セキュリティルール策定。プロジェクト管理システムを活用して各スタッフ業務の見える化を実現した。
- 導入費用が少額でもテレワークを実施、業績も向上させていることからスタートアップ企業のリモートワーク導入のモデルケースとなっている。
- また、リモートワークを導入することで障害者雇用率70%を超えている。この点から新しい働き方につなげていける事例となるのでは無いか。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- スタッフ9名のうち、6名が障害者雇用である。
- 精神疾患や発達障害を持つ人材が中心ではあるが、身体障害をもスタッフも在籍している。エンジニアとしては高い技術力を保持しながらも労働環境面で、居場所がなくなった方々に対して機会を提供できることは、素晴らしい成果だと感じている。
- 障害を持つ人材は環境さえ整えあげることで、非常に高い生産性を生み出せることから弊社の立場から見ても優秀な人材を安定的に雇用できているのは大きなメリットであると言える。また、ハローワークや就労継続支援施設とのパートナーシップにより、採用コストを抑えられることもメリットであると言える。
- テレワーク導入することで直接的面のみならず、業務の見える化するのには間接的ではあるがメリットとして感じている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	東急株式会社	本社所在地	東京都
業種	不動産業、物品賃貸業	総従業員数	2,341名
事業概要	不動産事業、サービス業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	人材戦略室 労務企画グループ
テレワーク対象者	会社貸与のモバイル機器所有者(PC、iPAD等)
実施者数	1,800名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月頃までは当社が展開する会員制サテライトシェアオフィス「New Work」および当社社員専用サテライトオフィスでの実施であった。なお、在宅勤務は育児や介護を理由として利用可能であった。
- 2020年4月以降は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、緊急事態宣言中は原則在宅勤務、緊急事態宣言解除後は在宅勤務・NewWork(当社が事業展開するサテライトオフィス)・当社社員専用サテライトオフィスでの勤務を、緊急措置として行っていた。
- 2020年夏には働く場所に関するアンケートを全社で実施。従業員はテレワークについて何を考え、何を望むのか、何を課題と感じるのか、アンケートを通して声を知り、withコロナの時代に向けてテレワーク制度の本格導入を検討。
- 2020年10月、テレワーク制度を正式に導入。「適正な環境を確保し、通常と同等の業務効率・成果が期待できると認められる場所」であることを条件に、従業員が働く場所を日数や時間の制限なく柔軟に選択できるようになった。

テレワークの概要・特徴

【対象者】

- 会社貸与のモバイル機器(PC、iPad)を持つ従業員全員(本社勤務員約1,800人)

【対象勤務日】

- 日数や時間の制限なし

【場所】

- 「適正な執務環境、セキュリティ環境を確保し、通常と同等の業務効率・成果が期待できる」と上長に認められた場所
(例)※上記条件を満たすことを前提とする
 - ・ 自宅(在宅勤務)
 - ・ 実家(育児や介護との両立、帰省と組み合わせて働く、など)
 - ・ 出張時などの宿泊施設、移動中の交通機関
 - ・ レンタルスペース、自習スペース、図書館、喫茶店、ラウンジ、他

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 個人の作業(資料作成・処理)に集中でき、タスク・成果を重視し相互確認するようになり、チームの成果・生産性も向上している。業務のデジタル化など、創意工夫して業務効率化が進んでいる。
- 通勤・移動:無駄・ストレスがなくなることで、生産性が高まり、時間を有効活用できる。
- テレワークによるコミュニケーション不足の解消のため、意識的にこまめなホウレンソウの時間を設けたことで、意思決定スピードが向上した。
- 家族とのコミュニケーション、自己啓発に使える時間が増加し、暮らしが充実した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	東電不動産株式会社	本社所在地	東京都
業種	不動産業、物品賃貸業	総従業員数	246名
事業概要	不動産の売買および賃貸借、不動産の管理、仲介および鑑定		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	企画総務部
テレワーク対象者	在宅勤務規程第4条に該当するもの(下記は一部のみ掲載) - 在宅勤務において実施する業務がある者 - 在宅勤務にて作業能率、生産性の向上が認められる者 等
実施者数	186名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

【緊急対応フェーズ】

- 2020年の東京五輪開催時期に併せた検討・準備をしていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う政府の緊急事態宣言をきっかけに環境不十分(一部、BYOD併用)な状態で緊急対応的に導入。(2020年4月)

【本格実施フェーズ】

- 2020年6月、本格的にテレワークを推進・拡大すること、働き方を改革すべく、「①課題分析・②労働環境整備・③オフィス環境構築・④ITシステム環境整備」の4つの側面から検討するワーキングを設置、役員が主査を務め、2ステップ方式で推進することとした。
- 第1ステップとして、2020年11月から実施。
- 第2ステップとして、2021年5月から実施。第1ステップの実施結果の検証を踏まえ、現在取組中。

テレワークの概要・特徴

- 「生産性の向上とワークライフバランスの両立、将来に向けた事業基盤の構築」をコンセプトとし、4つのワーキングにてテレワークを推進。

【課題(分析)解決ワーキング】

- 各部署の分掌業務毎に要する人工および現状での出社可否を調査、出社率を設定。
- 設定した出社率の実現と適正化を図るため、課題毎に「解決の難易度」と「解決による効果」を想定し、そのレベルに応じて優先順位付けのうえ、2ステップ方式で実施するスケジュールを決定。
- ショートサイクルでPDCAを回すべく、社内アンケートや全部署へのヒアリングを実施し、第1ステップの検証と新たな課題を分析。現在、第2ステップとして、これらの新たな課題解決へ向けて取組中。

【ITシステム環境整備ワーキング】

- リモートPC(現場出向系へのモバイルPCも含む)、iPhone、WEBミーティングツールをまずは三種の神器として導入。

【オフィス環境構築ワーキング】

- 望ましい働き方に適したオフィス環境を検討・設計し、オフィスのABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)フロアとフリーアドレスフロアを導入。

【労働環境整備ワーキング】

- 望ましい働き方の実現に必要な勤務体系・管理方法を検討し、規程を新設。また、これに併せてオフィスカジュアルも導入。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 事業継続性の向上。
- 時間外労働が減少したことで、従業員の心身の健康維持・向上と残業代の削減。(時間外月平均時間数:2019年度15.7時間 → 2020年度11.4時間(4.3時間の減))
~以降、ステップ1実施後の社内アンケート結果~

【ITシステム系】

- 社給iPhone導入により「報連相」のスピード・密度が、対象者の6割で向上。
- WEBミーティングツール導入により、社内会議時間の定刻意識が対象者の4割で向上。加えて、社外打合せが状況に応じて選択可能となったことや、支社従業員・社外役員等の移動時間および交通費が削減。
- これまで、遅れていると感じていたITリテラシーが向上。

【労働環境・従業員満足度】

- ワークライフバランスが、対象者の6割で向上。
- 通勤頻度の減少による身体的負担が、対象者の8割で減少。
- 自己啓発や趣味などの自己実現の時間が、対象者の6割で増加。
- 家族と過ごす時間が、対象者の8割で増加。

【その他生産性等】

- 個人業務の進捗管理において、対象者の8割が不具合なし。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	凸版印刷株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	11,273名
事業概要	「印刷テクノロジー」をベースに「情報コミュニケーション事業分野」、「生活・産業事業分野」および「エレクトロニクス事業分野」の3分野にわたり幅広い事業活動を展開		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	人事労政本部 労政部
テレワーク対象者	勤続1年以上で、一定等級以上の本雇社員
実施者数	9,000名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2014年1月より、通勤に支障のある従業員を対象とした在宅勤務制度を導入。
- 2019年には労働組合から、在宅勤務制度の拡充の要求もあり、複数回のトライアルを経た後、従業員一人ひとりに合わせた働き方の実現に向けて「リモートワーク制度」を2020年10月に新たに導入。

テレワークの概要・特徴

【リモートワーク制度の概要】

- 多様な人財が能力を発揮し、仲間と連携しながら、時間と場所を柔軟に活用し、自律的かつ効率的に働くことを目的とし、より生産性を高めていくための制度として導入した。
- 在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の3つの勤務形態を包括しており、各勤務体制の特徴に合わせ、取扱いを定めている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- リモートワーク制度導入の目的には多様な人財のさらなる活躍推進があり、トライアルの段階でも、こうした制度があれば、育児や介護をしながらでも時間をフルに活用して働くことが可能になるとの声が寄せられていた。
- こうした声をもとに、リモートワーク制度導入に際して、場所だけでなく、時間も柔軟に活用できるよう、業務の一時中断を認めるとともに、フレックス制度においては、コアタイムを撤廃し、1日の最低勤務時間は実働3時間とした。
- 制度導入前は育児勤務短縮で働く者が年々増加傾向であったが、制度導入後の2020年度末では減少に転じた。今後は、リモートワーク活用の好事例の共有等を実施し、自律的かつ効率的な働き方の浸透と定着をさらに推進する。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社トヨタシステムズ	本社所在地	愛知県
業種	情報通信業	総従業員数	2,586名
事業概要	トヨタグループ各社のグローバルなIT戦略をサポート		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	FTL勤務制度ガイドブック
テレワーク担当部署	複数部署(人事部(制度面)、総務部(オフィス環境)、インフラ企画総括部 社内インフラG(ITツール))で連携しテレワークを推進
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	2,586名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年1月:FTL勤務制度導入/柔軟な働き方への変革を通じ、一人ひとりが能力を最大限発揮し、生産性向上を実現していく
- 2020年3月:業務職へも適用拡大/新型コロナウイルス感染防止第一に対象者を拡大
- 2020年10月:制度として『全従業員(※)』を対象へ。※社員区分や社内資格を問わず、業務内容・人物要件を基準に在宅勤務可否を判断

テレワークの概要・特徴

- 社給PC・スマホの貸与により、従業員の費用負担軽減。
- インフラ整備、オンライン会議、帳票のワークフロー化の促進により、出社時と同様の業務を在宅勤務でも可能となっている。
- 在宅勤務日は、必ず上司へメール・チャット等で開始・終了を通知。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【社員の意識】

- 21年3月 全社働き方アンケート結果
 - ①多様な働き方が浸透している:92%
 - ②オンライン会議の利用:98%

【オフィスコストの削減】

- 座席数を在籍者の20%削減を目安に、オフィスエリアを縮小し、オフィス賃借料を毎月1,000万円削減。

【通勤費の削減】

- 定額から出社時のみの実費支給へ見直したことにより、19年度に比べ20年度は通勤費支給額を60%削減。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	トヨタテクニカルディベロップメント株式会社	本社所在地	愛知県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	981名
事業概要	IP(知的財産)事業、計測制御事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規則
テレワーク担当部署	コーポレート管理部 人事総務室 人事G
テレワーク対象者	全従業員(一部利用不可条件あり)
実施者数	861名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年 3月: 当社の働き方改革(多様な価値観やライフスタイルを持つ従業員が、イキイキと生産性高く働ける環境整備)の一環で、在宅勤務を制度化した。(対象者: 育児・介護・骨折等の外傷による通勤困難、継続した通院が必要となる従業員)
- 2020年 4月: 新型コロナウイルスまん延に伴い、緊急的措置として、全従業員に在宅勤務を許可し、感染防止に努めた。
- 2020年10月: 制度拡充。制度目的に、非常時の事業継続性確保(BCP)を追加し、すべての従業員が利用できる制度へ変更した。
- 2021年 4月: 働き方の変化に対応した制度変更。通勤費の支給を入社時のみとし、在宅勤務日に支給する在宅勤務手当を新設した。

テレワークの概要・特徴

当社の在宅勤務制度はすべての従業員が利用可能

- 対象者: 事由を問わず、全従業員が利用可
(入社3ヶ月目以降の者に限るなど、一部利用不可条件あり)
- 出社義務: 週2回。ただし、育児、介護・骨折等の外傷による通勤困難、継続した通院が必要となる場合は、週1回
(現在は新型コロナウイルス感染防止のため、適用を見送中)
- 勤務: 終日での在宅勤務、出社との併用勤務(部分在宅)いずれも可
- 通勤費補助: 出社時に支給(実費)
- 在宅勤務手当: 在宅勤務日に支給(200円/日)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 多様な働き方の実現および業務の生産性向上
 - ・ 育児や介護などライフとワークのバランスがとりやすくなった
 - ・ 通勤時間がなくなり、業務時間を確保。残業時間の減少
- 自宅等社外でも働きやすい環境の整備
 - ・ Web会議ツール(Teams・Zoom)、電子印鑑、RPAの導入
 - ・ セキュリティと利便性(社内NWへのアクセス)を両立したPC、スマホ配布
- 非常時の事業継続性確保(BCP)
新型コロナウイルスまん延時にも、滞ることなく業務を遂行
(2020年4月以降で全従業員の90%が在宅勤務を実施)

従業員働き方満足度: 肯定回答率90%(2020年度調査)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ドリームホップ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	15名
事業概要	メンタルヘルス対策事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	正社員、非正規労働者問わず所属長が認めた者
実施者数	14名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 仕事の生産性・効率性の向上、育児・介護との両立による就労の確保、自身の傷病等により通勤が困難な従業員の負担軽減、従業員のプライオリティにあわせたワークスタイルやライフスタイルの実現および災害時におけるBCP対策として、2020年4月より導入。
- 導入時は週3日までテレワーク勤務可とする運用であった。
- 以降新型コロナウイルス感染症拡大、オリンピック・パラリンピック東京2020大会開催とオフィス移転による執務スペース縮小の影響もあり、最大週4日までテレワーク勤務可となっている。
- 緊急事態宣言解除後も同様の扱いとし、引き続きテレワークを推進している。

テレワークの概要・特徴

- 週4日までテレワーク勤務を可とする。
- テレハーフ(半日テレワーク+半日出社/半日休暇等)勤務も可とする。
- 会議・商談・採用面接はオンラインを推奨。
- テレワークに必要な機器類(ノートPC、スマートフォン、ポケットWi-Fi)は会社から貸与し、通信費/利用料は原則会社負担とする。
- テレワーク勤務をする従業員に毎月テレワーク手当(定額)を支給する。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤に費やす時間や消耗する体力が軽減され、仕事の生産性、効率等とワークライフバランスが向上した。
- 従業員のコンディション不良や天候不良他非常時の際でも勤務が可能となった。
- オフィススペースコストが削減できた。
- 通勤定期代、出張旅費などの経費が削減できた。
- ドキュメントの電子化(ペーパーレス化)が進んだ。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社日本システムテクノロジー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	97名
事業概要	パッケージソフトウェアの開発・販売・保守サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク取扱規程
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社
実施者数	97名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年9月 ご家庭の事情で地方に移住を検討している社員から相談があり、リモートワークシステムを構築。
- 2019年7月 東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴い、働き方改革の一環としてテレワークデイズに参加し、一部社員がテレワークを実施。
- 2020年2月 新型コロナウイルス感染状況を考慮し、全社員を対象としたテレワーク環境の準備を開始。
- 2020年4月 緊急事態宣言に合わせる形で、4月より全社員がテレワークを開始。
- 2020年7月 在宅勤務での業務が定着したことで、テレワーク規定を制定し、通勤手当を廃止しテレワーク手当を支給開始。

テレワークの概要・特徴

- 全社員を対象として実施し、仕事内容に応じてオフィスワークも自由に選択が可能。
- 社内システムのクラウド化とVPN接続を基本としたインフラを整備。
- 過剰労働時間の防止策として、早朝や深夜帯の社内システムへのアクセス制限を実施。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 働く場所に対する制約を解除したことで、精神的肉体的な負担の減少。
- 通勤時間の軽減により、ワークライフバランスの充実。
- 子育てや介護など、家庭環境を考慮した働き方のサポート。
- 交通費を含む経費の削減とペーパーレス化の推進。
- 地震や台風など災害時の事業継続対策としての効果。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○					○	○		○				○	

企業の概要

企業・団体名	日本総合経営協会	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	10名
事業概要	講師派遣業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	代表取締役
テレワーク対象者	全職種
実施者数	10名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2013年秋にがん罹患した従業員から「時短勤務で構わないので、できる限り出社し、治療しながら働きたい」と申し出を受けたことがきっかけである。
- 2015年1月にまずスマートフォンを貸与し、情報共有ツールとしてグループウェアであるオフィス365を導入し、全社員に参加してもらい使い方等の講習会を実施。
- 2015年5月から業務に必要な社内情報の共有のための社内サーバをやめ、クラウド上に社内システムを新たに構築するため、半年以上かけて製作し一新した。
- そして2015年12月テレワークに必須のツールであるノートPCを貸与し、2016年1月には社内新システムの運用を開始。
- 実際にテレワークを行ってもらってテスト運用も実施し不都合点などの洗い出しを行い、改善した上でいつでもテレワークが可能な体制を2016年4月には整えることができた。
- さらにコロナ前の2019年に従業員から希望があった、貸与しているスマートフォンから会社番号での発信、転送通話ができる通話アプリも2020年4月から導入し、貸与しているスマートフォンから会社代表番号で発信ができ、会社代表電話も貸与しているスマートフォンで受信・転送が可能となった。同時期にZoomのオンラインビデオ会議システムも導入しより全体がより良い運用システムとなるよう段階的に拡張し続けている。

テレワークの概要・特徴

- クラウド上の社内システムのクライアント及び講師情報に場所を選ばず、ノートPCからもスマートフォンからもアクセスでき、随時入力・更新できるシステムとなっており、スマートフォンで会社の代表電話に掛かってきた電話を取ることができ、保留・転送もでき、女子社員が多いため教えたくない顧客へは貸与しているスマートフォンの個別番号からではなく、会社の代表電話番号で電話を掛けることができるので、在宅勤務中でも会社にいる時と同等の仕事ができる。また、受信したFAXも全員に添付されたメールとして届くので見落とすこともない。
- そしてグループウェアのオフィス365では講師のプロフィールや講演時に使用するデータや講師情報、社内書類テンプレートなどを共有し、予定表機能を使い、決定案件、従業員全員の勤怠状況などの詳細をカレンダーに記載することで一目で見られ、全員が閲覧可能となり情報共有できるようになった。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- クライアントや講師にはいつでもどこでもどんな時でも確実に連絡が取れると思っただけで、ミス無く仕事を着実に終わることができるだろうとの安心感を持っていただくことができるため、顧客からの信頼度、満足度の向上もあり今まで以上に良いお付き合いができるようになった。
- また、働く環境を整えることで優秀な女子社員を計画通り新卒で採用できた。
- また賞(「平成28年度東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」での「優良賞」)をいただき発表の場まで与えていただいたり、「TOKYO働き方改革宣言企業」や「東京都家庭と仕事の両立支援推進企業」に登録させていただいたり、「テレワーク・デイズ」や「スムーズBiz」などにも参加し、東京商工会議所の冊子に取り上げられたり、テレビの報道番組でも取り上げられた。
- 社内的にはコロナ禍の中においても感染拡大の状況によっては、全員在宅勤務にすぐに切り替えられるので従業員も安心して仕事に専念できるので生産性は上がる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社日本総合研究所	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	2,768名
事業概要	シンクタンク、コンサルティング、システムインテグレーション		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務要領
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2,768名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年1月 育児・介護等の事情をもつ社員が出勤せずとも勤務が継続できるよう、テレワークを導入
- 2020年4月 多様化の進む社員の抱える事情や価値観に対応し、社員にとって働きやすい職場を提供することを目的に、端末やネットワーク環境を整備し、テレワーク対象を全従業員に拡大
- 2021年3月 会社契約サテライトオフィスの利用開始(全社員対象)

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

- 自宅やサテライトオフィス等の安全性・機密性の保たれる場所を選択して勤務
- SIM搭載モバイルパソコンを全社員に貸与し、通信費の社員負担は発生せず
- 在宅勤務により生じる水道光熱費は2021年4月より手当導入

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- 社員に加えて、5,000名超の委託先要員にもテレワーク環境を提供
- 在宅勤務ガイドブックを作成し、在宅勤務時の留意点や活用のポイントを周知
- テレワークの浸透を前提とした、社内研修の改善
 - ①原則オンライン開催を前提とした研修体系の見直し
 - ②テレワークに特化したコミュニケーションスキル研修の開催
 - ③メンタルヘルスケアに関わるeラーニングコンテンツ配信
- 年次の意識調査にて、在宅勤務への意識に関する設問を追加し施策反映

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- 深夜時間帯や休日の勤務は、上司の事前承認を必須としている
- パソコンのログオン、オフデータと本人申告勤務時間を併用して勤務実態を把握

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【コロナ禍での事業継続に大きな効果】

- 感染症リスク低減のため、テレワークを最大活用することで事業を止めることなく継続できた。
- また副次的な効果として、テレワークが急速に根付き、以下の変化に繋がった。
 - ①業務効率化の推進
 - ・専任組織を立ち上げ、全社的な業務改革を推進。出社を余儀なくされるような紙・印鑑業務の廃止やIT化をはじめ、社内事務のプロセスの見直しを実施。
 - ②オフィスの在り方の見直し
 - ・社員の出勤率低下により、オフィス集約化・感染症拡大防止に配慮したフリーアドレス化を実施。
 - ③社員のエンゲージメント向上
 - ・ワークライフバランスの観点でも、社員より前向きな意見が寄せられている。
 - 家族と過ごす時間や自分の時間が増えた
 - 感染症リスクが軽減され、安心して業務につける 等

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	日本電業工作株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	143名
事業概要	電気通信機器の製造販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	総務部 総務課
テレワーク対象者	全職種
実施者数	143名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2020年4月より実施

テレワークの概要・特徴

- 週1回以上の出勤による併用勤務制度
- PC、PC周辺機器および通信機器の会社貸与
- テレワーク手当日額200円
- コロナ学校休校に伴う特別休暇導入
- テレワークに伴う通勤手当の実費支給切替え

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- BCP対策
- コロナ感染防止
- 紙媒体の電子化
- コミュニケーションツールの活用
- DX化(システム導入)による業務効率化
- オンライン打合せ(顧客&社内)による移動時間省略
- 社員のプライベート時間充実
- 社員の地方移住

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○					○	○		○					○

企業の概要

企業・団体名	Nexus Bank株式会社	本社所在地	東京都
業種	分類不能の産業	総従業員数	15名
事業概要	Fintech事業、ITソリューション事業、その他		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	経営管理部
テレワーク対象者	全員
実施者数	15名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

【導入の経緯】

- 従業員の新型コロナウイルス感染リスクの軽減と事業持続性の確保を図るため

【目的】

- 従業員の新型コロナウイルス感染リスクの軽減
- オフィスコストの削減
- 従業員のワークバランスの向上
- 従業員の通勤にかかる負担の軽減

【導入時期】

- 2020年4月～テレワーク導入

テレワークの概要・特徴

- 都内感染者数の状況及び緊急事態宣言等に合わせ、週●日実施や毎週月曜は基本的に全員テレワーク実施、等、会社よりテレワーク実施を推奨し、部署内でテレワーク実施者の調整を行い、実施している
- テレワーク実施日は、当日の業務内容や昼食休憩取得時間を共有し、各種業務に支障が出ないよう工夫している
- Cloud Softphone (IP電話用アプリ)を活用し、個人電話料金に負担が無いようにし、外部との電話連絡にも対応している

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- コロナ禍でテレワークを実施することにより、従業員が「会社が従業員の安全、健康にも配慮している」と捉えている
- テレワーク実施日は、定時終了勤務をを推奨していることから、従業員のモチベーションが向上した。
- 有事の際でも、オフィスでなくても業務が行える仕組が整えられた(非常時の事業継続性の向上)
- オフィスコストの削減
- 毎週月曜日をテレワークデイ(全従業員テレワーク実施)とする事で作業効率の向上が見られた

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○		○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社ネクストレベル	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	12名
事業概要	WEBメディア事業、SaaS事業、アプリ事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク制度概要
テレワーク担当部署	経営企画
テレワーク対象者	全職種
実施者数	12名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年6月頃から拡大してきた新型コロナ禍を機にテレワークの体制を整えた。
- 2021年2月にテレワークの不便さを解消するために「フレンダー」を自社開発し、フルリモートでもオフィス出社と遜色ない業務スタイルを確立することに成功。

テレワークの概要・特徴

- 出社したメンバーと在宅のメンバーがひと目で分かる
- 部署ごとに部屋が作られており入室ボタンを押して話かけるとすぐに会話が可能
- 会話が長引きそうな場合はワンクリックでWEB会議室へ移動
- 議事録機能を使うと、WEB会議の議題や決まったことを上司や他のメンバーにチャットやメールで共有可能
- この議事録機能は録画や録音も可能で、商談や面談時の振り返りなどに威力を発揮するためリアル商談よりも優れた面をもつ

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- フレンダーを業務プラットフォームとして利用するようになってから、WEB会議をするまでも無いちょっとした確認事項をスムーズに行うことができ、それまでのテレワーク環境が大きく改善された。
- これにより、売上、粗利が向上し、さらに新規採用を増やすことができた。
- その新規採用者は、三重県と香川県に在住の完全フルリモートのスタッフであり、フレンダーを開発することで実現できた。
- テレワークを制度化したことで通勤時間が大幅に削減され、生産性が向上したことも大きい。
- 特に育児中や小学校のお子さんがあるスタッフは顕著である。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ノヴィータ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	37名
事業概要	WEBマーケティング支援事業、コンテンツ企画制作事業、人材サービス事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務・テレワーク規定
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全職種
実施者数	37名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 社員の地方転居をきっかけにしてテレワークは2017年より本運用しており、2019年時点で遠方在住など3割程度の社員がテレワーク勤務を実施。
- その後、感染症拡大を受けて対象を全社に拡大
- 2020年2月より在宅勤務推奨を開始、常時8割以上の社員が在宅勤務になったことで、オフィス時に各メンバーが使用していたモニターや椅子などを希望者の自宅利用できるように準備し、大きな混乱なく、2020年9月より正式に全社在宅勤務へシフトした

テレワークの概要・特徴

- 2016年頃からバックオフィス専任者を2名設けた。当時から、いずれテレワークという働き方の導入は不可避と見越し、DXを推進。VPNは取り扱う社員にリテラシーが必要となるため、クラウド環境に情報を集約しどこでもアクセスできることをベースに設計。コミュニケーションツールへの投資を行い、SaaSサービスを積極的に活用。情報セキュリティや労務など含め、専門知識を持つ観点からあるべき在り方を経営陣に提案、常に内容を見直し、地道に整備を続けてきた
- 2018年に着任した採用担当は当時から地方在住だったこともあり、面談などの一部の工程のオンライン対応から、採用活動の全行程においてオンラインでのフローに設計し直した
- 2018年頃から地方テレワークを行う社員が増え、各地で起こる災害などでリスク発生の確率が高まっている状況を受け、BCPの構築にも積極的に取り組んでいる。社員に防災リュックを支給、震度5以上で自動的にメールで安否確認をするクラウドサービスも導入し、危機が発生した時の情報を記載した社内ポータルサイトを設けた。感染症拡大の際にも、オフィスが人通りの多い駅前だったため早々にテレワークに踏み切り、防災リュックは対象社員の自宅へ配送
- 感染症拡大のためオフィス出社していた社員のテレワーク移行が急務だったため、対象社員の自宅での就労環境整備のため通信費を2020年4月から支給。その後、以前からのテレワーク勤務社員とのバランスも見て、在宅勤務通信費手当として就業規則に加え、整備し直した
- 2020年2月から8割以上の社員が在宅勤務をしていたが、度々の緊急事態宣言と感染症急拡大を受け、極力在宅勤務にできないか業務を見直し。顧客都合等でどうしても外出しなければいけない社員を対象に、感染予防手当を2021年1月に導入
- コミュニケーションが必要最小限になりがちのため、定期的に雑談会を開催したり、在宅交流手当を2020年12月に導入したりして喚起をはかっている。テレワークに伴う情報共有フォローと一体感醸成のため、週1での全社朝会に加え、月1で数字と状況の報告、あわせて各人の業務について5分のショートプレゼンを持ち回りで発表する会を設けている

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 地方転居、子育て、病気、介護など様々なライフイベントや事情に対応しやすい勤務形態のため、離職率が低下した。地方転居(妻である社員が、夫の赴任先に帯同するケース)で勤務継続した事例が複数ある
- テレワーク下においては必要な情報が不足しがちで、成果を出すために常に能動的に動く必要があるため、社員の自発性が強くなった
- 元々働き方に関して柔軟な考えを持つ企業文化ではあったものの、それを象徴的に伝えることができるようになり、採用広報にも寄与
- 2019年までは7割の社員がオフィス勤務で、オフィスのみで得られる・発生する情報が少なからずあり、テレワークをする社員まで届かないことがままあった。現在は全員がテレワークで情報がオンラインに集約されたため、アクセシビリティが増した
- テレワークを含めた働き方や環境づくりの検討とブラッシュアップを重ねていることを通じて「社員のことを考える」経営の姿勢自体が社員にも伝わり、企業文化を保つことができている。一般的にはテレワークなどで経営者と社員、また社員同士の関係が希薄になりがちと言われる。コロナ禍で業績への影響があったものの、その状況をシェアし、新しいやり方を取り入れるよう経営が働きかけたところ、適切な危機感を持った社員が持ち場で頑張ってくれて、業績が戻りつつある。
- テレワークなど多様な働き方の選択肢を設けることで、結果的にコスト最適化できた。業務上観点からも全社テレワーク移行の決断ができたことでオフィス面積縮小を実現、そのコストを在宅勤務環境整備の支援にあてた。全社テレワークになってから、在宅勤務通信費手当や在宅交流手当などが新設された
- 家族、特に子どもに対し仕事する姿を見せることに対し、良い影響を感じている社員がいる。やりがいを持って仕事をしている姿を家の中で見せることで、仕事が身近になり、仕事は「辛い」だけではないと伝わっているのではとのこと

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社バーナードソフト	本社所在地	北海道
業種	情報通信業	総従業員数	25名
事業概要	システム開発、サーバ開発、スマートフォンアプリ開発、自社製品開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	25名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月以前: 育児・介護のためのテレワーク制度を検討
- 2020年4月: コロナ禍のため(北海道札幌市緊急共同宣言)テレワークを実施
- 2020年4月~10月: 全員在宅、交代制出社など複数パターンでテレワークの実施可否を確認、体制の見直し
- 2020年11月~随時: 交代制出社など感染状況に合わせてテレワークを活用
- 2021年現在: 全社員月5日間選択制でテレワークを活用

テレワークの概要・特徴

- 全社員月5日間選択制でテレワークを活用している
- テレワーク従事者は業務開始時・終了時にチャットツールで報告している
- テレワークに必要な機材は会社で貸与している
- チャットツールやWeb会議ツールを使用し、出社時と変わらないコミュニケーションが取れるようにしている
- 出社時と変わらないネットワーク環境を提供している
- 元々業務ツールを活用していたため、業務遂行・進捗管理に支障はなかった

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 全社員がテレワークを体験したことで、実施にあたっての課題や実際に起きうる課題を洗い出し、制度を見直すことができた
- コロナ禍であっても社員の健康を守り、事業に影響を与えず継続することができた
- 全社員がテレワークできる体制・環境を構築できたことで、今後感染症拡大や災害時も事業継続ができるようになった

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社パナソニックグループ	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	3,295名
事業概要	エキスパートサービス(人材派遣) BPOサービス(委託・請負)HRコンサルティング教育・研修、グローバルソーシング(海外人材サービス) キャリアソリューション(人材紹介、キャリア支援) アウトソーシング、ライフソリューション、地方創生ソリューション		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	Do・Co・De・Moワークスタイル規程
テレワーク担当部署	HR本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	3,295名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 1983年 ワープロ完全在宅勤務制度を開始 ※サービスとして提供
- 1988年 在宅勤務、サテライトオフィス、ワークシェアリングを推進 ※サービスとして提供
- 2007年 現行の在宅勤務取扱規程を制定
- 2015年 リンクワークスタイル推進サービスを開始 ※サービスとして提供
- 2017年 Do・Co・De・Moワークスタイル制度を開始
- 2020年 新型肺炎対策本部を設置しテレワークや在宅勤務の活用推進を加速
淡路島への本社機能一部移転を開始

テレワークの概要・特徴

- 自身の所属部門のオフィス以外にも、自宅の近隣オフィスの活用や在宅勤務ができる「Do・Co・De・Moワークスタイル勤務」を実施。全国のグループ拠点を活用することで、ワーケーションも可能。
- 淡路島に本社機能の一部を移転してリスク分散によるBCP対応を行うと共に、業務のデジタル化を推進することで、社員がどこにいても業務ができる体制を構築
- 妊娠/出産等の多様なライフステージや、育児/介護等の個別事情に寄り添い、社員一人ひとりが多様な働き方を柔軟に選択できる制度を構築することでダイバーシティ経営を推進。育児休業からの復職率は100%に達するほか、女性管理職比率においても51.5%を実現。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 淡路島への本社機能の一部移転に伴い、230名の業務を淡路島に移転(2021年5月末時点)したほか、地域に多くの雇用を創出。2020年は淡路市の人口が初めて「社会増」を記録するなど地域の活性化に貢献。また、移転に伴い、淡路島に「DX・BPOセンター淡路」を開設。地域の方々の雇用創出につなげるほか、AI・IoTを駆使したBPO(ビジネスプロセス・アウトソーシング)事業等を推進。自社のDX推進として、グループ全体の事業・サービスをフル活用するための共通システム基盤「pasonagroup.biz」を活用し、インサイドセールスやWeb/デジタルマーケティング等の業務を行っている。
- 上記の取り組みの成果もあり、時間外勤務の減少に繋がった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○			○	○		○	○		○	○	○

企業の概要

企業・団体名	hachidori株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	18名
事業概要	チャットボットの開発等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	経営管理本部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	18名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年3月より新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、感染防止対策としてテレワーク導入を開始しました。社内での混乱等を回避できるよう、テレワーク規定も整備致しました。

合わせて社員の生産性向上とワークバランスの実現も視野に入れて、様々な取り組みを取り入れることも検討しております。

テレワークの概要・特徴

- 常時週2日のテレワークを実施しております。(部署ごとにテレワークする曜日を設定)。
- 職種や資格などによるテレワーク実施者の限定はしていません。
- 新型コロナウイルスの感染者が出た場合等、状況に応じて全員テレワークにする体制もとるようにしております。
- 会社からの貸与PCを使用し、オンラインMTGやツールを導入することにより、テレワーク実施による効率の低下を極力減らせるよう努めております。
- 出勤時同様に勤怠管理を行い、テレワーク時の時間外労働等も把握し社員に過剰な負担がないようにしております。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 弊社新サービスを生み出すきっかけとなりました！
※自社内でのテレワーク時の課題であったオンライン会議や、出社しなければならない会議などを削減できるオンラインメッセージツールを開発致しました。
- テレワーク導入により、社内及び通勤経路における新型コロナウイルスの感染リスクを軽減することができました。
- テレワーク導入により通勤時間をなくすことで、従業員の負担軽減を実現することができました。
- そして世の中のテレワークを推奨する動きに合わせ弊社でも導入していくことで、従業員の満足度向上を心がけております。
- 採用のための媒体等にテレワーク実施を掲載することで、より有能な人材採用にも一定の効果があるものと期待しております。
- 極力外部との打ち合わせをオンラインに移行することにより、感染リスクを軽減できるとともに、移動時間・交通費削減を実現できております。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○					○			○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	合同会社パッチワークカンパニー	本社所在地	大分県
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	3名
事業概要	建設業界に特化したCAD図面制作請負業務〈造船・鉄骨施工図・橋梁点検調書等〉、【新規事業】建設業向けCAD技術習得のためのオンラインスクール運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運用ルール(テレワーカーチーム参加申込書)
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全員
実施者数	社員2名(+提携自営型テレワーカー9名)
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2001年にフリーランスとして2D及び3DCADを用いた図面作成代行業務を始め、2013年に合同会社パッチワークカンパニーとして法人化。
- 2016年にテレワーク人材のチーム化を目的にZOOMを用いたオンライン出勤を導入。橋梁点検損傷図・調書作成をメインとした自営型テレワークプロジェクトをスタートし、2017年に大分県の女性起業家のビジネスコンテストでファイナリストに選出された。
- 2018年に小規模事業者持続化補助金、2020年に大分県経営革新計画の承認を得て、事業規模の拡大を実現してきた。
- また、本年2021年には事業再構築補助金の採択を受け、テレワークに関する新事業への取り組みも行っている。
- 時間や場所に縛られない自分らしい働き方ができる『第三の働き方』の確立を目指している。それはサラリーマンとフリーランスの中間の働き方であり、在宅ワークであるが、会社にて机を並べているのと同じような働き方が出来る。
- テレワークという新しいテクノロジーによって新しい働き方を創造することは、世の中に新しい労働力を提供し、人材不足の解消に務めるとともに、ひきこもりなどの保障費の抑制など、社会問題の解決にも寄与するものであると確信している。

テレワークの概要・特徴

- 大分県国東市にて、CAD(パソコンで効率的に図面を描くツールの総称)を用いて「船舶設計」「鉄骨施工図作成」「橋梁点検損傷図作成」などの請負いを主な業務として行っている。
- 「家で働くことが当たり前の世の中に」をビジョンに掲げ、2013年の法人設立以来現在に至るまで、業務のほぼ100%をテレワークにて行っていることが特徴である。
- 単なるフリーランスの寄せ集めという形ではなく、優秀だが家庭の事情でフルタイム勤務が困難な女性、限界集落に住む人、兼業希望の人など、未経験者でもチームとして編成し、テレワークでのOJTを行いながら、プロジェクトを遂行してきた実績がある。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 【テレワーカー各々が理想とするワークライフバランスの実現に寄与】
会社で働くことが難しい状況にある人(育児中、介護中、副業(複業)中、遠方居住等)がテレワークを活用することにより一般的な社会人と同等に働くことができています。
- 【テレワークで企業と働く人の双方がメリットをうける仕組みを構築】
《発注元企業のメリット》 安価で高品質の成果物が納品される
《働く人のメリット》 ITサポート、ビジネスサポート、セキュリティ強化が受けられる
《弊社のメリット》 設備投資・固定費不要

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社BTM	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	148名
事業概要	DX推進事業(DXに関わるITシステム全般)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人財推進本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	135名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 「日本の全世代を活性化する」という当社ミッションのもと、働き方改革(環境・居住地)を推進するべく、2019年2月より一部従業員を対象にテレワークを開始。
- 2020年6月にはテレワークの実施対象者の範囲を全従業員へ拡大。
- 新型コロナウイルス拡大も相まって、テレワークの実施対象者数が増加した。

テレワークの概要・特徴

- ワークライフバランスの充実だけでなく、自律と協働による組織力向上を目的とし、テレワークを導入。
- 対象者及びテレワーク実施日数を限定しておらず、上長の承認により全社員テレワーク実施可能としている。
- 出社→テレワークへの切り替え等、業務状況や家庭環境に応じてテレワークを選択することが可能。
- 定期的な部門MTGや上長面談の実施、社内報や社内掲示板を用いて、情報交換や雑談の場を設ける等、テレワーク中のコミュニケーション不足解消にも力をいれている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- フルリモート勤務が可能となっていることから、地方のエンジニアも積極的に採用することで、居住地に限定されることなく、優秀な人材確保に成功。
 - 通勤時間がなくなったことにより、家庭との両立がしやすくなり、ワークライフバランスの充実に繋がっているとの声が多く挙がっている。
 - 地方に住んでいても経験・キャリアを積むことができる環境を提供しているため、地域の雇用活性化に繋がっている。
- テレワーク導入の直接的な効果ではないが、地元キャリアのチャンスが生み出せればそをを目指したいと考える人材も眠っていると思われ、彼らの可能性を広げるための教育事業にも着手。「日本の全世代を活性化する」という当社ミッションと、信州ITバレー構想とのニーズが合致し、雇用・案件提供の機会を通じた地方創生に寄与するため、2021年7月に長野県小諸市にてITエンジニア育成スクールを開設した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○			○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	ビズクルー株式会社	本社所在地	千葉県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	5名
事業概要	デザイン制作、デザイン定額サービスの運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク運用ルール
テレワーク担当部署	本社
テレワーク対象者	デザイナー
実施者数	5名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 昨年の新型コロナウイルスの感染拡大と、100%元通りの世の中には戻らないとの考えから、昨秋にリリースした新しいサービスはテレワークで勤務することができるとして仕組みを構築した。
- そのシステムが社内でしっかり機能することを確認し、2021年1月より全社(5名+役員1名ですが)でテレワークを導入している。
- 感染が収まるまでの予定だったが、テレワーク・デイズ2021への参加を最終テストとして、新入社員の研修などを除き今後の完全テレワーク移行を決定した。

テレワークの概要・特徴

- 原則は自宅での勤務。
- 勤怠管理はアプリを導入、社内やお客様とのやり取りは基本的にチャットツールで行っている。
- ほか、ストレージやCRMなども外部サービスを導入し自社で構築して活用している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 社内での気軽なコミュニケーション機会は大きく減ったものの、以前よりも会社と個々のタスク管理をしっかりやるようになったことで生産性が落ちるといったマイナスは生じていない。安価で効率的な外部サービスを導入することで、むしろ生産性は上がっているともいえる。また、10月7日の千葉北西部を震源地とする地震においての帰宅困難者のニュースを受け、従業員より「災害のことを考えると、テレワーク勤務でよかった」との声が届いた。
- 従業員の帰宅困難回避はもちろんのこと、テレワークを推進する企業が増えることで災害時の混乱度合いを少しでも下げることに繋がれば、それも社会的効果のひとつになるのではと感じている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	BizMow株式会社	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	63名
事業概要	事務アウトソーシング(オンライン)/ 経理アウトソーシング(オンライン) / 起業準備、経営に関するコンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	管理本部採用広報グループ
テレワーク対象者	全職種
実施者数	63名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2009年に、はじめて採用した事務スタッフの妊娠がわかった際に、妊娠・出産を経ても働き続ける事の出来る在宅ワークというスタイルを選択した。
- その後、取引先企業からの依頼により事務代行業務を在宅勤務社員にて請負った結果、サービスに満足いただいた企業に新規のお客さまを紹介いただき、本格的なオンライン事務代行サービスの提供を開始した。
- 2015年9月には、経理代行サービスをリリースし、事業拡大に伴い完全オンライン面接による積極的な採用をスタートさせた。
- 2017年に、組織拡大にあわせ、クラウドツールを導入しホストして全国に点在しているスタッフのアカウントを一元管理することにより、社内全体のセキュリティを強化した。
- 現在では、海外も含め全国に63名の在宅勤務社員が在籍している。
- また、2019年11月に、熊本県八代市と立地協定を締結し、同市内に紙媒体の社内バックオフィス業務の集約を進めるため、サテライトオフィスを開設。同市における積極的な採用活動ならびに行政と連携をとり、求職者にむけたテレワーク体験セミナーの開催ならびに地元企業様にむけたテレワーク導入支援を実施した。
- 現在は、テレワークにおいて組織全体で成果をあげられる組織作りを目的とし、独自のキャリアラダーを構築するなどマネジメント分野の強化にむけて取り組みを行っている。

テレワークの概要・特徴

- 役員含め全国に点在する全社員が完全在宅勤務を実現。
- 社員それぞれの公私のバランス調整ができるよう、個人の希望に応じてフレックス勤務の選択を認めている。
- 社内独自のキャリアラダーを構築し、テレワーク下においても自身の次の課題に明確に取り組めるよう整備。
- 社内ルールや業務効率化、セキュリティに関する研修などを定期的に開催。
- また、いつでも閲覧可能な社内マニュアルサイトで情報共有も徹底。
- コミュニケーションロスをなくすため、地域別・趣味趣向別に多くの部会を立ち上げており、インフォーマル組織での横のつながりが、テレワーク下における離職率の低下につながっている。
- 個人の担当業務や稼働状況、評価内容はすべて社内公開。他スタッフの状況を確認することで、組織指向性が高まり、チーム全体としても生産性の維持に繋がっている。
- すべての業務をチーム制で行うことで、業務の属人化ならびに一定の社員への業務負荷の防止となっている。そのため、急な稼働時間の変更にも対応でき、公私のバランス調整が可能。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワークを活用し、固定費を最小限に抑えることで、顧客ならびに社員に還元できている。
- 質の良いサービスを提供することで、顧客満足度を得られ、顧客からの追加受注や紹介がなされている。コロナ禍において2020年3月～6月に一時的な売上減少が見られたものの、早期に回復し、結果的に前年同期比で112%の売上高となった。
- 採用活動において、全国ならびに全世界どこからでも応募できることを広く周知。事務系の有効求人倍率が低い傾向にある地方在住者や妊娠・育児・介護などの理由により制約がある人へ就業の機会を提供できており、業績向上に伴い採用強化した結果、従業員数が前年同期比で13名増員(27%アップ)している。
- また、希望者にはフレックス勤務を承認し柔軟な働き方を提供。
- 残業時間が常態化している社員への個別ヒアリング等、長時間労働是正の取り組みを強化した結果、昨年度の月平均法定時間外労働時間は2時間となり、年々減少傾向にある。
- 在宅勤務のノウハウについての問い合わせも多く、中小企業において導入しやすいツールの紹介や、テレワーク下におけるマネジメント手法などの共有を専門機関からの依頼を受け、各種セミナーへの登壇などテレワーク普及活動に寄与している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○			○	○		○	○	○			○

企業の概要

企業・団体名	福井コンピュータグループ(福井コンピュータホールディングス株式会社)	本社所在地	福井県
業種	情報通信業	総従業員数	560名
事業概要	建築・測量・土木CADシステムの開発及び販売、カスタマーサポート		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務内規
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全社員(ただし、本社清掃担当者除く)
実施者数	537名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワーク導入を検討し始めたのは2019年で、2020年夏に開催予定だった世界的スポーツの祭典による交通規制で、関東エリアの拠点では通勤が困難と考えたからである。
- その検討中に、新型コロナウイルス感染症が全世界で拡大し、急遽コロナ対策における勤務体制の整備が必要となり、2020年4月の緊急事態宣言を受け、同月より在宅勤務を中心としたテレワークの導入を全社で開始。また、同年6月にはテレワーク勤務内規を定めた。

テレワークの概要・特徴

- 社員が安心・安全に働くことのできる職場環境を念頭に、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた取り組みとして「在宅勤務」や「モバイルワーク」といったテレワークを導入・推奨している。
 - また、テレワークは、新型コロナ対策だけでなく「新しい働き方」の一つとして、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、新型コロナ終息後も継続して行うことを決めている。
- 【具体的な取り組み】**
- 在宅勤務、営業職の直行直帰
 - モバイルワークの推奨
 - ノートPC、在宅勤務用PC、モニター等のテレワーク備品の貸与
 - VPNなど環境の増強
 - Web会議の活用による各種会議 や研修の実施
 - 在宅勤務手当の支給
 - 電子化への取り組み(検討)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤時間の削減や社員の働き方の選択肢が増えたことによる各自、各世代(子育て世代や介護世代など)にあった働き方ができるため、安心とゆとりが生まれる。
- Web会議システムなどを用いた遠隔地とのやり取りが活発になり、移動時間の削減等による生産性の向上。
- 停滞していたペーパーレス化(電子化)への移行の加速。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	富士通株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	約32,000名
事業概要	通信システム、情報処理システム及び電子デバイスの製造・販売、ならびにこれらに関するサービス提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度
テレワーク担当部署	Employee Relation統括部
テレワーク対象者	全社員(製造拠点やお客様先常駐者などは除く)
実施者数	28,800名(全社人数の約80%)
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- グローバル競争の中で発展・成長し続けるためには、場所や時間にとらわれない合理的な働き方が必要だと考え、約2年間のトライアルを経て、2017年4月よりテレワーク制度を本格的に導入した。
- テレワーク制度導入後も、フレックス勤務や成果に注目した評価といった制度・規程を整えながら、テレワーク制度の適用範囲や活用方法を拡大してきた。
- そして、2020年7月より、「Work Life Shift」(「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現していく)をコンセプトに、働き方に関する制度や環境の整備を大規模に実施し、その施策の一つとして、国内グループ社員約8万人を原則テレワーク勤務とした。

テレワークの概要・特徴

- 当社は約2年間のトライアルを経て、2017年4月にテレワーク勤務制度を本格導入以降も、デジタル化に対応した多様で柔軟な働き方を追求してきた。
- こういった状況下において、新型コロナウイルス感染症が拡大し、緊急事態宣言が発令されたことも鑑み、社員とご家族の安全を最優先するという観点から、原則テレワークでの勤務を行う事とした。
- 緊急事態宣言解除後も、新型コロナウイルスは継続して猛威をふるっていること、社員の多くが今後の働き方として固定的な場所にとらわれず自由に勤務場所の選択を希望していることから、緊急事態宣言前の働き方に戻ることはないと考え、2020年7月に時間と場所にとらわれない、新たな働き方のコンセプト「Work Life Shift」を発表。
- Work Life Shift発表以降、コンセプト(※)に則り、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の実現に向けて施策を順次展開している。
【2020年7月6日 プレスリリース掲載内容】<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2020/07/6.html>
【2020年7月6日 記者説明会資料「ニューノーマルにおける新たな働き方への変革」】
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2020/07/6a.pdf>
※Work Life Shiftのコンセプト
①リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、イノベーションを創出し続ける状態をつくる
②ニューノーマルな世界において、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現すること

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 2020年4月の緊急事態宣言解除後も、テレワーク実施率は80%と高い水準を維持。
- コアタイムのないフレキシブルな働き方を国内グループ全社員(※製造拠点やお客様先常駐者は除く)へ適用拡大し、現在93%がコアタイムのないフレックス勤務を適用。
⇒時間にとらわれないより柔軟な働き方と、ワークライフバランス向上を実現。
- 通勤時間は月平均約30時間削減。一日の平均睡眠時間が約20分増加。
⇒社員それぞれのライフに費やせる時間が増加し、睡眠時間の増加により健康の観点からも効果が出ている。
- 2020年10月の制度開始から現在までに、110名の社員が家族の看護や介護などの家族事情で遠隔勤務を実施。
⇒社員がそれぞれのライフ事情に合わせた働き方を選べる環境を整えることで、社員のwell-beingを実現している。
- 施策開始後、単身赴任している約1900名の社員のうち、580名の単身赴任を解消。
⇒家族と一緒に時間を増やし、社員のライフの充実を実現している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○				○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社ブロードバンドタワー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	145名
事業概要	コンピュータプラットフォーム事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークガイドライン
テレワーク担当部署	人事総務グループ
テレワーク対象者	全員
実施者数	145名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年3月より、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、全社員を対象とした在宅勤務を指示。
- 2017年12月の本社移転の際に、ABW(Activity Based Workplace=業務に応じて働く場所を選択できるオフィス)の働き方を導入し、オフィス内では社員自らが座席を自由に移動できるオフィス環境を整え、全員にノートPC、iPhoneを貸与するなどICTツールやシステムも見直しを図った。
- 移転にあたっては「自律・分散・協調」というインターネットの基本概念でもあるキーワードのもと、社員の意識改革も行い、どこでも業務を行える体制が確立できていたため、急な在宅勤務の指示にも大きな混乱なくスムーズに移行できた。
- 2020年5月、6月にはそれまで支給していた通勤交通費を原資として、一律18,000円/月の在宅勤務手当の一時金を支給。
- 2020年7月には、「テレワークガイドライン」を策定し、在宅勤務の日数に応じて最大3,450円/月の継続的な在宅勤務手当を制度化。テレワーク時のルールを明確化した。

テレワークの概要・特徴

- 新入社員も含め、全社員が業務に応じてテレワークをひとつの選択肢として実施可能。
- テレワーク実施日は事前に勤怠システムにて申請を行い、勤務場所を明確にし、在宅手当支給への反映も行っている。
- 時差出勤制度(9時を起点に始業時間を前後1時間半スライドし、7.5時間/日実働)のほかに、1日のうちでテレワークとオフィスでの勤務を組み合わせることもでき、家庭の事情等で私用の場合、勤務時間を柔軟に変更することができる。
- テレワークには在宅勤務のほか、外出時の移動間におけるカフェや他所所属長が認めた場所でのモバイルワークも含み、勤務場所も業務や個々の事情に合わせ選択可能。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 通勤時間の削減による生産性向上
- フルリモート勤務可能な社員の地方移住
- 新卒採用における地方の優秀な学生の獲得

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社ブロードリーフ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	801名
事業概要	自動車アフターマーケットを中心に幅広い業種・業界の現場業務を支援するITソリューション&各種サービスを提供（クラウド型業務支援サービス、業務アプリケーション、異業種間連携プラットフォーム、リサイクル部品マーケットプレイス、自動車関連コンテンツの開発等）		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	管理本部 総務部／人事部／情報システム部
テレワーク対象者	全社員、全職種
実施者数	801名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度（概ね週3～4回）

テレワークの導入・拡大の経緯

- 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年3月27日の東京都知事におけるテレワーク要請以降、政府および自治体におけるさまざまな方針・要請を受け、該当する地域を中心にテレワークを前提とする体制に移管してきた。
- また、業務の特性、都合上オフィスを利用する従業員の健康を確保するため、オフィス利用のガイドラインなどを定め、安全な職場環境の構築に取り組んできた。
- 引き続き、従業員や取引先の安心・安全や職場環境充実のため、積極的に出勤率削減の取組を実施しており、テレワーク可能な職場におけるテレワーク実施率は、概ね80%で推移している。

テレワークの概要・特徴

【テレワークにおける長時間労働を防ぐ制度や工夫】

- 従業員への貸与PCの利用ログにより、就業時間外の業務の有無を定期的にモニタリング。
- 勤怠状況を把握し、管理者へ超過状況が通知され、時間外労働を抑制する仕組みがある。

【テレワークにおけるコミュニケーション不足を補填する制度や工夫】

- IT環境整備による効率的なテレワークの実現。（貸与PCをノートPCへ入替、クラウド型グループウェアの活用の推進、全ての会議においてWEB会議を導入等）
- 経営者による従業員向けのメッセージの配信やテレワークガイドラインの策定
- 新型コロナウイルスに関する社内外の情報をまとめた社内情報サイトの発信
- 管理者による1on1ミーティングなど部下との定期的なコミュニケーションを推進
- テレワークでのコミュニケーション力を向上させる研修を実施
- 部門単位によるオンライン飲み会など懇親会を企画・実施
- テレワークでの健康増進企画（ラン&ウォークチャレンジ、オンラインヨガなど）の実施
- テレワークにおけるモチベーション維持・向上のため、社内外での相談窓口を新設

【テレワークにおけるマネージメントや評価の制度や工夫】

- 役職者向けにテレワークでのコミュニケーション力を向上させる研修を実施
- 目標管理制度（MBO）によりテレワークでの成果目標の評価を実施
- テレワークにおけるモチベーション維持・向上のため、従業員のコンディションをはかるサーベイを実施し役職者へフィードバック

【テレワークにおける従業員の費用面の自己負担を軽減させる制度や工夫】

- Wi-FiやPCモニターなど貸出しテレワーク環境を支援
- 一時金の支給（2020年7月、2021年6月）
- 社内融資制度の特例措置を実施

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- 営業部門の営業活動においては、オンライン商談、およびオンラインセミナーを活用したリモート営業を推進し、コロナ禍での感染防止対策とともに、営業社員の移動時間の有効活用やリモートでの顧客支援・サポートの回数増加による顧客満足度向上ができた。
- 社内ではリモートワークに対応した就業環境とするために、電子化、ペーパーレス化を推進し、紙による申請業務や契約書類の対応業務を見直し、電子メールでの申請や社内稟議システム申請への移行や電子契約を導入し、申請・契約手続き業務の生産性を向上させることができた。
- リモートワークにより出勤率が20%未満となったことから、通勤定期代を実費精算に移行し、営業活動時の車両費や燃料代が削減されたことにより、社員のリモート環境整備等として一時金を支給（2020年、2021年に計2回支給）した。
- 採用活動においては、リモートワークが可能であることを募集要件に盛り込み、中途採用人数の増加に寄与した。
- 育児、子育て、介護に関わる従業員の有効なリモートワーク実施や、業務時間内の育児・介護時間を1時間取得できる勤務体系の整備をおこなったことにより、家庭と仕事を両立できる職場環境を構築することができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社北陸人材ネット	本社所在地	石川県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	4名
事業概要	有料職業紹介、人材育成に関するコンサルティング、コーチングなど		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	ネットテレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	本社
テレワーク対象者	全社員
実施者数	4名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年10月 社員の引っ越しを機にリモートワーク制度を導入。1名の社員はフル活用(週に1-2度会社に出社するがあとは、自宅近くのシェアオフィスで勤務)
- 2018年2月 北陸豪雪時に、全社員在宅勤務実施
- 2019年5月 フルリモートワークを試行開始し、同年8月にテレワーク支援ツールとしてLINE WORKS導入
- 2020年1月 社員1名が海外移住し、勤務開始(海外で従来通りの仕事をフルリモートでこなす)
- 2020年4月 3か月単位での清算でフルフレックスタイム制を全員に導入(5:00-22:00で自由に勤務可能)時間単位の有給取得制度導入
- 2020年5月 緊急事態宣言発令に伴い、全社員出社不要に移行。バーチャルオフィス(REMO)アプリの導入。
- 2020年8月 通勤手当廃止(出社の分だけ実費精算)、リモート手当(月額4000円)支給開始
- 2020年8月 社員の1名が副業開始(副業はもともと禁止していない)
- 2020年10月 ワケーション手当(希望する社員の旅費と宿泊費を支給)新設
- 2021年4月 海外移住社員が帰国、北海道浜北町にてリモートワーク開始し、同年5月にバーチャルオフィスツールをoViceに変更(8月で終了)

テレワークの概要・特徴

- フルフレックスタイム(平日は5時-22時の時間で1時間以上働けばOK)、フルリモートワーク(原則在宅勤務、月額4000円のリモート手当)、さらにワケーション手当(ワケーション時の旅費と宿泊費)もあり、副業もOK。
- いつでもどこでも好きなように働くことができる会社である。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

1. マネジメントの質が変わった。(チェック&コントロールからセルフマネジメントへ)
 - いちいち細かく指示することが難しいので、指示、命令、進捗確認などを細かく行わなくなった。
 - その結果、社員の自律性、主体性が高まり、かえって業績が良くなったように感じる。
2. 様々なライフワークが送れるようになった。(下記に例を示す)
 - ① 午前中はスキーに行き、14時から19時までで会社で仕事
 - ② 午前10時まで家業(漁師)の手伝いをして10-12時は仕事。14時から15時まで家事の手伝いで中抜け、それ以外の時間は自宅でリモートワーク
 - ③ 17時から20時まで家族との食事と片付けで中抜け、ほかの時間で自宅でテレワーク
 - ④ 15時から18時までジムで筋トレ、風呂入ってさっぱりしてから19時の打合せに参加
 - ⑤ 早朝から登山、山小屋の前で電波拾って10時からMTGに参加、その後登頂してから下山して風呂入ってさっぱりして、15時からワケーション先のゲストハウスで仕事など
3. メンバー全員のWell-Beingが上がった。
 - こうした取り組みを通して、メンバー全員のこの会社で所属することで、自分の生活に対する満足感が高まった。
 - さらにこうした環境を持続するために、メンバー全員が一体感を持ち、より自律的・主体的に仕事に取り組むという好循環が回っているように感じる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ポッケ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	89名
事業概要	インターネット、その他メディアを利用した各種コンテンツの企画、制作、販売、およびこれに関するサービス運営。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規則
テレワーク担当部署	人事
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	89名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

【導入時期】

- 2020年4月。

【拡大の経緯】

- 新型コロナウイルス感染防止のため、在宅勤務を実施した。

テレワークの概要・特徴

- フルリモート業務(出社回数制限なし)が可能。
- フレックス制度(コアタイム無し)で出社の時間や業務時間を自由に働ける。
- 月の労働日数の50%以上在宅で光熱費の補填として「在宅勤務手当」が支給される。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 社員満足度が6.6%UP(社員アンケート比較)
- 2020年から遠隔地採用が3件。採用の幅が広がり、全国規模で優秀な人材の確保が可能になった。かつ居住地での消費経済効果につながる。地方の活性化にも貢献。
- コロナ感染拡大対策として効果。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ママントレ	本社所在地	兵庫県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	1名
事業概要	インターネットのウェブサイト、ウェブコンテンツ及びホームページの企画、デザイン、制作、販売、運営、保守及び管理 各種印刷物・販売促進に関するツールの企画、デザイン及び制作 有料職業紹介事業(許可番号:26-ユ-300692) インターネットを利用した会員制情報提供サービス 経理、総務及び人事等の事務代行業務 イベント、セミナー、講演会等の企画、立案、運営、管理及び実施 各種コンサルティングサービス 前各号に附帯関連する一切の業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務ルール
テレワーク担当部署	-
テレワーク対象者	代表
実施者数	1名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 創業2016年以来、もともと業務は9割テレワークにて実施、2020年以降は10割テレワークに移行

テレワークの概要・特徴

- 会議、打合せはオンライン及びチャットツールにて行う。
- ペーパーレスを徹底、書類の保存はクラウドツール、セミナーもオンラインで実施、受発注システムを導入し、オンライン上で完結する仕組みを徹底している

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 子育て期で外に働きに出ることができない母親・主婦が、自身の持つスキルを活かして働ける機会を増やすことにつながっている。
- 同じく働く場所・時間に制限があっても、テレワークで自分の出来る時間と場所で業務に取り組む仕組みにすることで、仕事の成果・効率・モチベーションの面が良化していている。
- またコロナ禍で、仕事だけでなく、オンラインでリアルタイムにつながる手段としてコミュニケーションに役に立つ交流会や相談会、勉強会を実施。社会から疎外され孤独感に陥りがちな主婦ワーカーの心理的なフォローも可能になっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ミライト	本社所在地	東京都
業種	建設業	総従業員数	3,081名
事業概要	ICTソリューション事業、環境・社会イノベーション事業、モバイルネットワーク事業、通信インフラ事業、グローバル事業、技術開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務取扱規程
テレワーク担当部署	人材開発部人事部門、ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	全社員（ただし、試用社員および雇用開始後6か月以下の臨時雇用者を除く）
実施者数	1,925名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度（概ね週2～3回）

テレワークの導入・拡大の経緯

- 東京オリンピック・パラリンピックに向け、事業活動の両立および働き方改革推進のため、2019年度よりテレワーク・デイズに参加し、トライアルとして在宅勤務を実施。
- 在宅勤務取扱規程として正式制度化したのは2020年11月。
- なお、それ以前(2020年2月)からコロナ対策として、在宅勤務ルールの下、在宅勤務実施。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務取扱規程における対象者は、全社員（試用社員および雇用開始後6か月以下の臨時雇用者を除く）で、実施頻度の制限なし。
- また、自宅の他、単身赴任者の家族の居住地や介護のために実父母の居住地での実施も可。
- 感染症対策としての在宅勤務は対象者の制限なし。
- 全国の拠点（支店等）に社内NW環境を整備したサテライトオフィスを設置。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- 在宅勤務・リモート会議（※）の推進等の働き方改革推進によるコスト削減効果が出ている（旅費交通費、時間外手当支給額、交際費等）。
※各種会議はオンライン実施を基本とし、研修、イベント（入社式、創業記念式典、業務パートナーとの地域交流会等）もオンラインで実施
- 出勤しなくても業務に支障が出ないよう、社内向け文書の押印申請様式（全116文書）について、押印廃止と電子化完了による間接作業の抜本削減。
- 出社が必要な業務プロセス/フローを見直し、ITツールを導入することにより、現場実施業務の一部をリモートから実施可能とした。
- Webカメラを活用した施工現場の遠隔監視／遠隔作業指示による安全性と生産性向上の両立。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社MOVED	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	37名
事業概要	プレゼンテーション支援/業務改善支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、労働条件通知書
テレワーク担当部署	全社
テレワーク対象者	全社員
実施者数	37名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 「誰もが自己実現できる社会へ」というビジョンを掲げ事業を推進している。
- 2018年創業当時からフルリモート・フルフレックスを採用。
- 通勤用のオフィスを設けず、商談などの必要性がない限りリモートワークを基本としている。

テレワークの概要・特徴

- 従業員が全国各所にて業務を遂行。
- タスク管理ツールやCRMツール等を用い、離れていても仕事ができる環境を整えている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 2020年には二分脊椎という障害を持った方を採用。2021年にクラインレビン症候群という過眠症(睡眠障害)がある方を採用。フルリモート・フルフレックスのため、身体障害があるなしで採用に差はない。「誰もが自己実現できる社会へ」というビジョン実現のために多様化や新しい働き方の普及を進めていきたいと動いている。
- テレワークを前提とした採用。プレゼン事業、業務改善事業を担うメンバーだけでなく、マーケティングや広報、経理といった事業を支える側面のメンバーも採用できている。また、公認会計士やアートディレクターといった専門性の高いメンバーの採用にも繋がっている。
- 社内ノウハウや入社時に必要な情報、業務使うファイルなどはすべてクラウド上で管理。現在の案件や売上の見込みや実績値などをkintoneにて管理、グラフで可視化できるよう設計されている。
- 始業時にチャットツールで一日の流れや作業内容を報告する、勤怠管理システムであるキングオブタイムを導入することで働く時間を管理している。
- 新潟県妙高市から「複業人材チーム」としての委託を受け、2021年6月から活動を開始。新潟県糸魚川市の地方創生アドバイザーとしての取り組みも開始。
- フルリモートワークで培ってきた知見やノウハウを活かし、関係人口の拡大・深化を図り、地域活力の維持・向上に努めている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○			○	○		○		○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社muku.	本社所在地	新潟県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	5名
事業概要	広告デザイン制作およびメディアコンテンツ制作		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	5名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 以下2つの理由からテレワークを導入。
 - ① 雪が降る地域で通常の出勤時間が車で40分のところ、2時間以上かかる場合があり、更に事故の危険性が高まることから時間の削減と社員の安全のため。
 - ② デザイナーという職業柄、地域に人材が少ない。結婚などで地域外などに行って退社することもあるため、地域関係なく働ける環境にしたかった。
- 導入時期は2018年の8月から。

テレワークの概要・特徴

- 事務以外の社員はフルテレワークを実施。
- それに伴い、出退勤や情報管理、データのやり取り、社内チャット、電話など会社の必要な情報をすべてIT化。
- また働き方も定時ではなく、フレックスに変更。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード】

- テレワークになり、社員のストレスが軽減し作業効率が向上した。また、ICT化により情報の漏れなどもほとんどなくなった。
- 顧客に対してテレワークをしていると伝えたと、どうやっているのか教えて欲しいなどと言われレクチャーすることもある。

【テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果】

- 全てをICT化。
- 元々地方のため移住などはありませんが、地域関係なく雇用できることが大きなメリットだと感じている。

【その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例】

- 車社会の新潟にある会社であり、移動に関しては車が主流。排ガスによる地球温暖化などには少しばかりではあると思うが、貢献していると考えられる。
- また、事務所自体も縮小出来たため、電気の使用量も減りこれも社会的効果があると思う。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○	○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社メジャメント	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	6名
事業概要	ウェブサイトの品質コンサルティング事業および障害者支援「サニーバンク」事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、労働条件通知書
テレワーク担当部署	代表取締役
テレワーク対象者	全員
実施者数	6名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワーク自体は創業時(2011年)から実施。
- 理由としては前職で東日本大震災に逢った際に、私はシステム部門を担当しており、サーバの故障や頻繁な停電による復旧作業が極めて大変な状況であった。
- そのため、創業時に同じ様な災害に逢った際にでもメンテナンスしやすいようにクラウドを利用し、各種作業もオンラインでできるように考えて導入したので、どこでも仕事ができるようには創業時から計画的に実施していた。

テレワークの概要・特徴

- Webサーバや自社開発用サーバは AWS、見積書や請求書作成は freee、勤怠管理は AKASHI など、全てクラウドで完結するようにし、オフィスには机と鍵付き倉庫とインターネット回線とプリンタのみがあるようにしている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 最初は時間の管理にてこずった。気づくと夜中まで働いていた事も。当初は働いている時間を気にしていたが、気にせずとも社員は働き過ぎな傾向になっていたので、いかに休むか、いかにストレス解消するかを中心に考えることでスムーズに進むようになった。
- また、テレワークの利点としては九州に住む人材を採用でき、zoomで常に顔を合わせているので、距離は感じない点がメリットだと思っている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	○

企業の概要

企業・団体名	株式会社メタップス	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	68名
事業概要	ITを利用した FINANCE、MARKETING、DX SUPPORT等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	全職種、全従業員
実施者数	68名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2018年1月1日より妊娠中や育児・介護を行う社員、通勤が困難な社員、システムエンジニア社員を対象に、原則月4回を上限とし、社員のワークライフバランスの確保、生産性・効率性向上、台風や地震などに伴う非常時の事業継続(BCP対応)の為に導入。
- 新型コロナウイルス感染症の流行により、2020年1月より臨時的に対象範囲を限定せず全社員に適用を拡大。
- 2021年7月の本社移転に伴いテレワーク勤務規程を改訂、テレワーク勤務をベースとし、リアルコミュニケーションの為の出社勤務とのハイブリッド型勤務体制へ完全移行した。
- これに先立ち2021年4月に在宅勤務支度金(一時金)や在宅勤務手当(月次定額)の支給を行い、社員のテレワーク勤務の全面的な支援を行っている。

テレワークの概要・特徴

- ワークライフバランスに配慮して、個人の特性、価値観、家庭事情等により柔軟な対応を認めることで、創造性の発揮によるイノベーションを促進し、生産性の向上をはかるとともに、緊急時にも対応可能な事業継続力を高めることを目的としている。
- テレワーク勤務の種類:在宅勤務、モバイル勤務、サテライト勤務
- リアルコミュニケーションの場として週1回の出社勤務、他の曜日については原則、テレワーク勤務としている。但し、自宅での業務が難しい場合や、出社が必要な業務の日は出社可能としている。緊急事態宣言中は全日のテレワーク勤務も可能。
- また、テレワーク勤務とフレックスタイム制の併用の為、社員個々の働き方がより柔軟になった。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク勤務の対象を拡大した事によって、新型コロナ感染症感染リスクの低減に繋がり、社員の健康・安全の守るとともに、非常時の事業継続BCP対応が実現できた。
- ひいては、当社の取り組みが社会全体の安全(コロナ対策)に繋がったと考えている。
- 働く場所を選ばない事で、社員(地方在住、障がい者、育児・介護者)の働きやすい環境を整備出来た。
- フルリモートでのインターン生の受け入れ拡大や業務委託者など協力者も大幅に増えており、これまでではメタップスに参画できなかった層とともに働くことが実現でき、首都圏以外における雇用創出に寄与した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○			○	○		○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社メルカリ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	約1,800名
事業概要	フリマアプリ「メルカリ」の企画・開発・運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	ガイドライン等
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	メルカリ国内オフィスに勤務する全社員（鹿島アントラーズを除く国内連結子会社含む）
実施者数	約1,800名
平均実施日数	月16回以上（概ね週4回以上）

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月19日より原則在宅勤務を導入し、以降、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた時代の変化にいち早く対応し、生産性を最大化させる新しいワークスタイルの確立を目指し、「メルカリ・ニューノーマル・ワークスタイル」のトライアルを2020年7月1日より実施。この中で、画一的な形式での働き方は設定せず、個人・チームの裁量に合わせてリモート/出社の有無、および出社時間・頻度など自由に選択可能にするなど、組織の多様性に合わせた新たな働き方を検証。
- その際に、新型コロナウイルス対応方針の一環として、2020年6月よりWork From Homeガイドライン等を定め、状況に応じて随時見直しを行ってきた。
- 上記取り組みを受け、2021年9月1日より、ワークスタイルを画一的に規定するのではなく、「オフィス出社」と「リモートワーク」それぞれの利点を生かしながら、社員それぞれが最も適切なワークスタイルを選択することができる「YOUR CHOICE」への移行を決定。

テレワークの概要・特徴

【最先端ICTツールを活用した情報のオープン化とコミュニケーションの促進】

- Slack等のITコミュニケーションのためのツールを導入し、また、Google doc上で社内資料の作成・保管を行うことで、社員間のコミュニケーションを極力オープンに行い、必要なセキュリティ上の措置を取りつつも、会社全体で情報共有を図っている。
- 特に、チーム内及びチーム間のコミュニケーションを促進するために、オンライン上での1on1 meeting、チームビルディング・ランチやシャッフル・ランチを随時実施。特に、食事を伴う場合は、オンラインであっても、食費補助を行い、その積極的な実施を後押ししている。

【テレワーク下における社内文化の共有及び醸成】

- 会社のミッション・バリュー・評価方針等を定めたCulture docを作成し、社内のみならず社外にも公開し、メルカリの文化・評価制度の透明性を高める取組も行っている。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- テレワーク導入による通勤時間の短縮等に加え、多様な働き方の実現へ「いつでも、どこからでも働けること」を目指し、様々な働き方のトライアル・検証を実施してきたところ、トライアルを通じて、「通勤時間の短縮」や「業務効率の向上」等、リモートワークでの勤務において多くの利点が見られた。
- また、上記トライアルを通じて、ワークスタイルを画一的に規定するのではなく、「オフィス出社」と「リモートワーク」それぞれの利点を生かしながら、社員それぞれが最も適切なワークスタイルを選択することができる「YOUR CHOICE」への移行を決定し、多様な働き方を実現。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	UBS Group (Japan)	本社所在地	東京都
業種	金融業、保険業	総従業員数	727名
事業概要	投資銀行・証券業務、富裕層向けウェルス・マネジメントおよび資産運用業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	フレキシブル・ワーク・アレンジメント (FWA)
テレワーク担当部署	人事部/マネジメントオフィス など
テレワーク対象者	全従業員/全職種
実施者数	727名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年3月のスプリットオペレーション時点ですでに大半の社員の在宅勤務が可能な状態であったことは非常に優位であったが、一部テクノロジー上の特別な対応が必要であった部門も、数か月で対応がなされ、2020年前半にはほぼ全社員が在宅勤務可能な状態になるよう、テクノロジー部門が対応をした。

テレワークの概要・特徴

- FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS フレキシブル・ワーク・アレンジメント (FWA)規定を柔軟に運用することとし、個別承認の申請をせず適用した。 FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS フレキシブル・ワーク・アレンジメント (FWA)・短縮勤務・在宅勤務・Variable Working Hours・Non-Standard Working Hours

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 子供がいる社員は、保育園や小学校が閉鎖になってからは在宅勤務により仕事と育児を両立できるようになった。
- 会議は全てSkypeによるオンライン開催、外部との会議にはWebexを活用し物理的な制約をなくした。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○		○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ユニリタ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	291名
事業概要	データ活用領域、ITシステム運用管理領域のパッケージソフトウェア開発・販売・サポートおよびソリューション、コンサルティングサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	コロナウイルス共存社会における勤務ガイドライン
テレワーク担当部署	「働き方変革プロジェクト」および「人事総務部」
テレワーク対象者	全社員
実施者数	291名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2019年4月より、東京オリンピックによる混雑緩和対策および働きやすい社内環境の整備のため、社内で「働き方変革プロジェクト」を発足し、同PJにてテレワークの検討を開始。
- 2019年9月に、通勤疲労の軽減、家事・育児・介護に対する柔軟性向上、ワークライフ・バランスの改善、集中しやすい環境での業務効率アップ、災害時のBCP対策を目的に、全社的にテレワークの試験運用を開始(原則週1回まで)。
- 2020年1月にテレワークを原則週2回までに拡大。
- 2020年2月に新型コロナウイルス対策のため、原則をテレワークとし、実施回数制限を撤廃。
- 2020年4月に緊急事態宣言の発令を受けて、全社員のテレワーク実施を必須に変更(やむを得ず出社する場合は部門長の事前承認必要)。実質的な全社本格展開した。
- 2020年5月に「リモートワークガイドライン」をリリースし、テレワークに伴うルールや運用を整備。

テレワークの概要・特徴

- 緊急事態宣言解除後も、テレワークによる業務が原則である。
- 社内会議もオンライン会議が原則である。
- フレックスタイム制を併用している(10~15時まではコアタイム)。
- 全ての役員・正社員・契約社員も対象としている。
- 社内常駐の協力会社社員も当社管理責任者の承認によるテレワーク可能である(実際には殆どの協力会社社員がテレワーク実施)。
- テレワーク時の勤怠打刻もオンラインによる打刻である(スマートフォンからも勤怠打刻可能)。
- BYOD(Bring Your Own Device)によるパソコンもテレワークで使用可能である。
- 全社でのテレワーク実施率は90~95%となっている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 全社でのテレワーク実施率は90~95%と、完全にデフォルトでの働き方がテレワークとなっている。
- 出社する社員が90%以上減少したことに伴い、2箇所あったオフィスのうち1つを撤去し、オフィス賃貸費用を38%削減(トータル床面積は58.9%削減)。
- テレワーク場所を制限していないため、地方都市でテレワークを実施する社員もおり、ワークライフバランスに貢献。
- テレワーク実施に伴い社内の47.5%の契約書が電子契約となった。
- 2020年12月に実施した社内アンケートにより、半数以上の社員がテレワークにより自分の業務効率が向上したと回答しており(7.3%が非常に向上、25%が向上、21.5%が少し向上、34%が変わらないと回答)、自分が所属する部門全体の業務効率に関しても40%近い社員が向上したと回答している(2.8%が非常に向上、18.4%が向上、17%が少し向上、52.4%が変わらないと回答)。
- 震災等の災害時でも、社員がオフィスに集中しておらず、リスク分散が出来ているため、事業継続が容易となった(BCP対策)。
- 社員の年間離職率は、テレワーク実施前の3.7%からテレワーク実施後2.7%に下がった。
- テレワークがデフォルトとなったことに伴い通勤交通費の見直しを行なった結果、通勤交通費は80.9%削減となった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○	○	○	○	○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ライブリンクス	本社所在地	福岡県
業種	情報通信業	総従業員数	13名
事業概要	ソフトウェア受託開発・プロダクト自社開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	ビジネスサポート推進部
テレワーク対象者	入社6ヶ月以上の全社員
実施者数	13名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 当社では新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大をきっかけに、2020年4月からテレワークを導入した。
- コロナ以前よりテレワーク導入の計画・機器購入・インフラ整備を進めていたことから、導入自体はスムーズに行うことができましたが、導入当初はリモートのコミュニケーション不足・質の低下に起因する多くの問題点が見つかり、一部の部署ではテレワークが浸透しない状況であった。
- そこで社内のリモートコミュニケーションの課題を拾い上げて、その課題解決のため、バーチャルオフィスツール「LIVWORK」(<https://livework.livelynx.co.jp/>)を企画・開発・運用することで、リモートコミュニケーションの課題を解決し、全社的なテレワークの浸透を達成した。

テレワークの概要・特徴

- 通常時は週3日までテレワークが可能。ただし、テレワークは家庭環境等によっては大きなストレスとなる可能性もあるため、通常時はテレワークを強制することはない。
- 緊急事態宣言中・台風等の災害時については、従業員と家族の安全を最優先する観点から、日数の上限は設けず、原則テレワークとしている。

【テレワークに関する主な取り組み内容】

- バーチャルオフィスツール「LIVWORK」にログインすることを「出勤」としてルール化
- 最先端のICTツール・サービスを積極的に導入
- テレワーク手当(日額250円)を支給
- 通勤定期券の支給廃止。通勤交通費は全て実費精算
- 全従業員を対象にヘッドセット・Webカメラ・ディスプレイ・モバイルルーターなどテレワークに必要な備品を貸与
- 社内ドキュメントのペーパーレス・ハンコレスの推進

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- バーチャルオフィスツール「LIVWORK」の導入により、オフィス勤務時と変わらないコミュニケーションの量と質を実現し、テレワークでの業務継続が問題なく可能となった。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で受注が大きく減少したものの、受注した案件についてはテレワークで問題なく業務が継続できたため、依頼元に評価をいただくとともに、雇用も継続することができた。
- 緊急事態宣言中の出勤率7割削減を達成し、社会・地域の新型コロナウイルス感染抑止の活動に寄与した。
- 全従業員の週3日以上テレワーク実施を達成とともに、従業員満足度が向上し、テレワークの継続希望が90%を超えた。
- 社内ドキュメントのペーパーレス・ハンコレスはほぼ100%達成した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	ラウンズ株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	10名
事業概要	声のバーチャルオフィスツール「roundz」開発および提供、テレワークコンサルティング業務、テレワーク専門メディア「シゴトバ」の運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	ラウンズテレワーク制度運用ルール
テレワーク担当部署	-
テレワーク対象者	全社員
実施者数	10名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 弊社代表が自ら子育てを通して働き方の選択肢の狭さを感じた経験から、働き方の多様性の必要性を強く認識し、テレワークを普及することを目的として「すべての人にテレワークという選択肢を。」という企業理念のもとに創業された企業である。そのため2018年の創業当時より、テレワークを推進する企業として自ら率先してテレワークを体験して、その経験を様々な活動を通して広めて、テレワーク普及に貢献してきている。

テレワークの概要・特徴

- コロナ禍以前の創業時から全社員が、毎日完全テレワークを行っている。現時点での達成度合いは100%となっている。
- 声のバーチャルオフィスツール「roundz」を中心として様々なICTツールをフル活用している。
- 原則在宅勤務をしているが、1、2名が週数回子供の送り迎えのために、サテライトオフィスを利用している。
- テレワークを前提にした地方採用活動を行い、遠隔地にいる者でも、居住地で生活をしたまま業務を行っている従業員が2名いる。
- ワークेशन制度を利用して、北海道や南国リゾートの島々から業務を行っている従業員もいる。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【仕事と子育ての両立に貢献】

- 現在2名が子育てをしながらテレワークを行っている。子育てと仕事が両立できており、全員がテレワーク業務を満足している。

【ワークライフバランスの実現】

- 2名が地方の居住地で生活をしたまま業務しており、趣味と仕事の両立を行っている。現在1名がワーケーション制度を利用中。

【オフィス費用削減、通勤費削減】

- 全員分のオフィスを用意することなく、オフィス費用と通勤費を削減できている。

【生産性向上】

- 通勤がないこと及び自分のペースで仕事ができることにより、仕事に集中ができ、年々生産性が向上している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○		○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ラック	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	1,723名
事業概要	セキュリティソリューションサービス、システムインテグレーションサービス、情報システム関連商品の販売およびサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事部 人事戦略室
テレワーク対象者	全職種
実施者数	1,695名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 当社は社員の幸せと会社の成長を両立することを目指し、2017年より「働き方改革」を推進する取り組みを開始。以降、社員の意識改革のため経営層からのメッセージ発信を行うとともに、年度ごとに働き方改革のテーマを決め、部門横断的にプロジェクトチームを編成のうえ活動を推進し、その活動状況を全社に公開している。
- テレワーク勤務は、2017年よりテレワーク・デイズ(テレワーク・デイ)に合わせテスト実施を開始、2019年4月よりテレワーク勤務規程を制定し、本格導入した。
- 2019年7月に働き方改革の一環として全社員を対象にOffice 365を導入し活用していたことで、2020年3月コロナウィルス感染拡大に伴い原則在宅勤務への移行も、セキュリティを考慮した上で大きな混乱もなく実施することが出来た。以降、現在も概ね7割の社員は週3回以上の在宅勤務で業務に従事している。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク制度の概要・特徴 職種を問わず全社員を対象とし、週3日以上在宅勤務を奨励している。
- テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
 - ・ チャット、Web会議を標準化し、社内コミュニケーションを円滑にできるようICTの活用を推進
 - ・ テレワーク開始にあたり、特別支援一時金を支給。
 - ・ 現在も7割の社員が在宅勤務を基本に業務にあたり、在宅勤務支援金として継続している。
- テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
 - ・ テレワーク勤務規程、テレワーク勤務実施ガイドで、勤務の開始及び終了を所属長に報告をすることをルール化している。
 - ・ 所属長は、配下メンバーの勤務稼働時間を適時チェックし長時間労働を抑制するよう対応するとともに、長時間労働に該当した場合には、産業医による保健指導を徹底している。
 - ・ また、テレワークを軸に業務は計画的に行うこと、業務指示・依頼等の連絡は業務時間内に行うことなど、社員が心がけるポイントを「働き方改革 心がけ10か条」として掲げ、社員自ら働き方を意識し長時間労働を抑制するよう、促している。
- その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見等
 - ・ 2020年8月、自社の取り組みを経て明確になった課題と解決のポイントを整理した、テレワーク導入のためのハンドブック「テレワーク導入便覧」をホームページにて公開した。
 - ・ 加えて、テレワークセキュリティ状況を自己診断できる無料Webサービスを提供する等、取り組みを実施している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果】

- 週3日以上在宅勤務を継続している社員への定期券停止、また、国内外の出張も制限で、移動に掛ける費用と時間の大幅な削減を実現している。
- また、ペーパーレス化の浸透、オフィススペースの有効活用にも取り組んでいる。
- 社員からは勤務時間の有効活用、通勤ストレスの軽減等、テレワーク導入は概ね評価されており、ワークライフバランス向上にも寄与している。

【テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果】

①ICTの利活用

- 在宅勤務に対応するソリューションや、安否確認アプリケーション、接触確認アプリケーションなど、各種ICTツールを積極的に導入。
- Office 365活用が浸透しており、社内会議はWeb会議が標準となった。
- また、バーチャルオフィスツールを導入したコミュニケーションの活性化、RPAによる業務効率化も進めている。

②地方活性化等

- セキュリティ事業の技術拠点となる北九州市に「ラックテクノセンター」は、地域の優れた技術者を中心に構成され、職住近接の環境下で、地域自治体や企業のセキュリティ対策を支援している。
- また、名古屋、福岡にもオフィスを設置しており、地方採用、Uターン・Iターン希望者の就業継続を可能にする仕組みづくりに引き続き取り組んでいく。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○		○		○		○			

企業の概要

企業・団体名	株式会社ランクアップ	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	104名
事業概要	オリジナルブランド「マナラ」「アールオム」「アクナル」の開発および販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークの基本ルールを作成・運用
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	86名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年3月よりテレワークを開始。
- コロナが増えたタイミングでいち早く全社員の安全を確保するために、テレワークの充実を拡大した。

テレワークの概要・特徴

- 2020年3月より実施、2021年10月時点継続中。
- 基本的に、全社員が自分のスケジュールに合わせて、出社とテレワークを組み合わせている。
- 緊急事態宣言下では、9割がテレワーク、それ以外の時期では6割~7割。(会社には、毎日1割~3割ほどの社員がいる状況)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 2020年3月よりテレワークを開始。
- 社員の8割が女性であり、その半数が子供を持つ母親であることから、家族の身を守るためにも、早い段階からテレワークを導入した。
- 導入後、社員一人一人の業務量・成果物を可視化することで、出社当時よりも作業効率が上がったことを受け、現在では、テレワークと出社を組み合わせながら、工夫して働く文化が根付いている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○							○	○	○	○	○	○	

企業の概要

企業・団体名	株式会社ワカルク	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	6名
事業概要	事務、総務、経理、採用、クリエイティブなどのオンラインのオフィスワーク代行業業 / コンサルティング事業 / ラボ事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークの心得
テレワーク担当部署	人事労務担当
テレワーク対象者	全員
実施者数	6名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年9月23日創業以来、テレワークを全社で導入。

テレワークの概要・特徴

- 全社員を対象に実施。
- 稼働時間も8:00～20:00までの間で実働を規定時間働くという時短勤務を可能としている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 創業当時から全社員がフルリモートのテレワーク。
- その環境下の仕事の進め方が前提としてあったため、ペーパーレス、チャットコミュニケーション、オンラインMtgなど、日常の仕事の進め方がそのままお客様への提案に繋がり、IT化や業務効率化を推進したい地方中小企業様との取引をスタートさせることができた。
- 全社員テレワークという働き方によって、子育てで働くことを諦めていた豊富な経験のある女性たちの雇用を生み出したこと、またコロナ禍で、ビジネスモデルの転換に挑戦しているお客様にとって、1人月まで必要ではないけれども、経験のある人に必要なだけ仕事を頼みたい、というニーズをマッチングさせることができるようになった。